

## **Vorstel van het college tot vaststelling van de Verordening tot wijziging van de Verordening Inrichting Antidiscriminatievoorziening Wet Gemeentelijke Antidiscriminatievoorzieningen.**

Naar aanleiding van het faillissement van Bureau Discriminatiezaken (BDZ) zijn met de gemeentelijke ombudsman gesprekken gevoerd om te onderzoeken of de taken in het kader van de Wet gemeentelijke antidiscriminatievoorzieningen (Wga-taken) kunnen worden ondergebracht in diens organisatie. Deze gesprekken hebben geleid tot overeenstemming. In dit raadsvoorstel wordt de raad verzocht akkoord te gaan met het onderbrengen van de Wga-taken bij de gemeentelijke ombudsman. Hiervoor is een wijziging van de verordening noodzakelijk.

### **Wet gemeentelijke antidiscriminatievoorzieningen**

Sinds 2009 is de Wet gemeentelijke antidiscriminatievoorzieningen (Wga) van kracht. Deze wet verplicht gemeenten om hun burgers toegang te bieden tot een onafhankelijke antidiscriminatievoorziening (adv) voor klachten over discriminatie. Deze adv's zijn verantwoordelijk voor de uitvoering van de wettelijke taken zoals omschreven in het Besluit gemeentelijke antidiscriminatievoorzieningen<sup>1</sup>. De gemeente Den Haag heeft de Wga-taken destijds belegd bij het reeds bestaande Haagse Bureau Discriminatiezaken (BDZ). Op 18 november 2016 maakte Bureau Discriminatiezaken bekend faillissement te hebben aangevraagd. Dit faillissement is uitgesproken op 5 december 2016. Met ingang van 1 januari 2017 worden de Haagse Wga-taken tijdelijk waargenomen door stichting Radar.

Om een goede en zorgvuldige uitvoering van de Wga-taken te kunnen blijven garanderen is een verkenning gedaan naar Haagse instanties met ervaring in onafhankelijke klachtbehandeling die deze taken op korte termijn zouden kunnen overnemen. Naast onafhankelijkheid (zoals voorgeschreven in het Besluit gemeentelijke antidiscriminatievoorzieningen<sup>1</sup>) en ervaring met klachtbehandeling waren belangrijke voorwaarden professionaliteit, effectiviteit, betrouwbaarheid, gevoel voor en kennis van de (diversiteit van de) Haagse samenleving en de mogelijkheid om de Wga-taken op korte termijn te kunnen oppakken. In de gemeentelijke ombudsman is een instantie gevonden die aan al deze voorwaarden zou kunnen voldoen. Gesprekken met de ombudsman hebben deze indruk bevestigd.

Voor de ombudsman was het van belang dat de toevoeging van de (1e lijns) Wga-taken niet zouden conflicteren met de uitvoering van de (2e lijns) oorspronkelijke taken van de ombudsman. Voor de gemeente is het van belang dat de herpositionering niet een verzwakking van de uitvoering van de Wga-taken tot gevolg heeft.

<sup>1</sup> <http://wetten.overheid.nl/BWBR0026353/2009-09-16>

De verkenning heeft uitgewezen dat deze belangen door een dergelijke transitie niet worden geschaad. De ombudsman heeft daarop aangegeven mogelijkheden te zien om inhoud te geven aan deze vorm van klachtbehandeling en de bereidheid uitgesproken om de Wga-taken onder te brengen in de eigen organisatie.

Hiermee heeft de gemeente Den Haag in het gevestigde instituut gemeentelijke ombudsman een onafhankelijke, betrouwbare en ervaren klachtbehandelaar gevonden waar Hagenaars bij ervaren discriminatie terecht kunnen. In het voorkomende geval dat een bewoner zich meldt met een discriminatieklacht jegens de gemeente zijn de adv-procedure en de ombudsman-procedure complementair aan elkaar. Een dergelijke klacht kan dan in de meest verstrekkende procedure en zelfs in beide worden opgepakt.

*De wettelijk taak is vastgelegd in het Besluit gemeentelijke antidiscriminatievoorzieningen, 15 september 2009, Stb. 2009, 373 en luidt als volgt:*

*De wettelijke taak (art.4)*

*Iedere gemeente is verplicht een antidiscriminatievoorziening (adv) in te richten. Deze adv:*

- 1. verleent onafhankelijke bijstand door:*
  - a. eerste ondersteuning te bieden bij klachten;*
  - b. informatie en, waar nodig, advies te verstrekken over mogelijk door de klager te ondernemen stappen.*
- 2. kan tevens onafhankelijke bijstand verlenen door in ieder geval:*
  - a. bijstand te verlenen bij de door de klager te ondernemen stappen;*
  - b. vooronderzoek en onderzoek in te stellen;*
  - c. te bemiddelen tussen de klager en beklaagde.*

*Verdere verplichtingen (art.13)*

*Jaarlijks wordt een verslag opgesteld met geanonimiseerde gegevens over het aantal klachten dat door de adv in het voorafgaande kalenderjaar is geregistreerd. Deze worden onderverdeeld naar grond(en) van onderscheid of discriminatie, maatschappelijk terrein, aard van de klacht, plaats van het voorval en wijze van behandeling.*

### **Afspraken en financiën**

Met de ombudsman is overeenstemming bereikt over het onderbrengen van de Wga-taken in de organisatie. De ombudsman in diens hoedanigheid als adv ontvangt daartoe jaarlijks het totale bedrag dat daarvoor door het Rijk beschikbaar wordt gesteld. Aangezien de ombudsfunctie en de antidiscriminatievoorziening twee gescheiden taken zijn onder verschillende verantwoordelijkheden kunnen deze niet worden gebundeld in een programma. De adv wordt budgethouder via de mandatenregeling. Binnen programma 3 van de begroting wordt daarvoor een extra product aangemaakt, wat betekent dat dit budget alleen voor de ombudsman - in zijn hoedanigheid als adv - toegankelijk is. ROR Financiën zal de boekhouding en de bewaking verzorgen, zoals ook nu het geval is ten aanzien van de ombudstaken.

Analoog aan artikel 81t lid 1 van de Gemeentewet<sup>2</sup> benoemt het college op voordracht van de ombudsman - in zijn hoedanigheid als adv - het personeel van de antidiscriminatievoorziening dat nodig is voor een goede uitoefening van zijn werkzaamheden. Dit personeel is ter zake van de werkzaamheden die het voor de adv verricht, uitsluitend aan hem verantwoording schuldig (vierde lid).

<sup>2</sup> <http://wetten.overheid.nl/BWBR0005416/2017-01-01>

Analoog aan artikel 7 lid 1 van de Verordening inzake de rechtspositie van de gemeentelijke ombudsman<sup>3</sup> hebben de beoordeling en begeleiding van de adv uitsluitend betrekking op de taken op het gebied van bedrijfsvoering - inclusief klanttevredenheid - en niet op de wijze van de uitoefening van de Wga-taak.

Voor de kosten van deze transitie ontvangt de ombudsman in 2017 een incidenteel budget van €35.000 om de taken op een goede manier te kunnen borgen en het werk naar behoren te kunnen doen. Naast de uitvoering van de Wga-taken zal door de ombudsman een meldpunt arbeidsmarktdiscriminatie worden gelanceerd voor de registratie van klachten betreffende discriminatie op de Haagse arbeidsmarkt. Voor de uitvoering van dit meldpunt ontvangt de ombudsman in 2017 een incidenteel budget van €10.000. Voor onderzoeks- of andere activiteiten bovenop de reguliere werkzaamheden (Wga-taken<sup>1</sup>) reserveert de gemeente in 2017 een incidenteel budget van €40.000. Dit budget kan door de ombudsman naar eigen inzicht worden uitgegeven.

### **Bekendheid nieuwe adv en verhoging meldingsbereidheid**

Om de inwoners van Den Haag te informeren over de veranderde situatie, de contactgegevens van de nieuwe antidiscriminatievoorziening, het meldpunt arbeidsdiscriminatie en het belang van het melden van discriminatie-ervaringen, wordt door de gemeente in samenwerking met de ombudsman op korte termijn een communicatiecampagne geïnitieerd. Deze campagne zal worden uitgevoerd door een daartoe geschikt communicatiebureau en wordt bekostigd door de gemeente.

### **Evaluatie**

Op 1 september 2017 vindt een eerste evaluatiemoment plaats waarop zal worden bekeken hoe de uitvoering van de taken tot dat moment is verlopen en of de overeengekomen financiële middelen daarvoor toereikend zijn. Indien beide partijen concluderen dat dit laatste niet het geval is zullen extra middelen beschikbaar worden gesteld.

### **Tot slot**

Het is voor het college van het grootste belang dat alle Hagenaars zich bewust zijn van het feit dat discriminatie ontoelaatbaar is en dat zij hier onbevreesd en drempelvrij melding van kunnen maken. Het beleggen van de taken in het kader van de Wet gemeentelijke antidiscriminatievoorzieningen bij de gemeentelijke ombudsman biedt stabiliteit en continuïteit voor de toekomst.

Gezien het vorenstaande stelt het college de raad voor het volgende besluit te nemen:

De raad van de gemeente Den Haag,

gezien het voorstel van het college van 9 mei 2017,

gelet op:

- artikel 2 tweede lid van de Wet gemeentelijke antidiscriminatievoorzieningen en
- artikel 149 van de Gemeentewet

besluit vast te stellen de volgende Verordening tot wijziging van de Verordening Inrichting Antidiscriminatievoorziening Wet Gemeentelijke Antidiscriminatievoorzieningen:

<sup>3</sup> <https://denhaag.raadsinformatie.nl/document/3346131/1/RIS119303>

### **Artikel I**

- A In artikel 1 wordt na onderdeel 7 een nieuw onderdeel 8 ingevoegd, dat luidt als volgt:  
8. Ombudsman: ombudsman als bedoeld in de Verordening gemeentelijke ombudsman 2006.
- B Artikel 2 komt te luiden:  
Artikel 2 Aanwijzing antidiscriminatievoorziening  
Als antidiscriminatievoorziening wordt aangewezen de ombudsman.
- C Na artikel 2 wordt een nieuw artikel 2a ingevoegd, dat luidt als volgt:  
Artikel 2a Onafhankelijkheid antidiscriminatievoorziening
1. De ombudsman is ten aanzien van de uitoefening van zijn taken als antidiscriminatievoorziening niet ondergeschikt aan de raad, het college of enig ander gemeentelijk gezag.
  2. De beoordeling en begeleiding van de ombudsman hebben geen betrekking op de wijze waarop hij zijn taken als antidiscriminatievoorziening vervult.
  3. Disciplinaire straffen worden de ombudsman niet opgelegd ten aanzien van de behandeling van klachten op het gebied van de antidiscriminatievoorziening.

### **Artikel II**

Deze verordening treedt in werking met ingang van de dag na de datum van uitgifte van het Gemeenteblad waarin zij wordt geplaatst.

Aldus besloten in de openbare raadsvergadering van 8 juni 2017.

De griffier,

De voorzitter,