

Toelichting Verordening Inrichting Antidiscriminatievoorziening gemeente Waadhoeke.

1.1 Algemeen

Artikel 1 van de wet legt het college van burgemeester en wethouders op om toegang te bieden tot een antidiscriminatievoorziening. Zie ook de toelichting bij artikel 2 van deze verordening.

Artikel 2 lid 2 van de wet stelt dat de gemeenteraad met inachtneming van het bepaalde bij of krachtens deze wet, bij verordening regels vaststelt voor de inrichting van de antidiscriminatievoorziening, zoals bedoeld in artikel 1 en de uitvoering van de taak, conform lid 1 onder a. De wet is als bijlage toegevoegd aan deze verordening.

De wet is nader ingevuld in een op 16 september 2009 vastgesteld Algemene Maatregel van Bestuur: Besluit gemeentelijke antidiscriminatievoorziening. Het besluit is als bijlage toegevoegd aan deze verordening. Nu veel van de nadere invulling die de wet behoeft is geregeld in het besluit, kan de verordening beknopt blijven.

1.2 Artikelsgewijze toelichting

Artikel 1

Deze bepaling behoeft geen toelichting.

Artikel 2

Zoals in het algemene deel van deze toelichting al aangegeven, is deze zorgplicht opgenomen in artikel 1 van de wet. In wetstechnische zin is het dan ook niet noodzakelijk om deze hier te herhalen. Er is voor gekozen om dat wel te doen, nu deze zorgplicht zozeer de kern van deze regelgeving uitmaakt, dat het opnemen ervan sterk bijdraagt aan de begrijpelijkheid van deze verordening.

Artikel 3

Met deze bepaling wordt nader invulling gegeven aan artikel 3 van het besluit, dat luidt: "Bij de inrichting van de antidiscriminatievoorziening worden in ieder geval de deskundigheid van de klachtbehandelaars en de toegankelijkheid van de antidiscriminatievoorziening gewaarborgd". Ook op de verantwoordelijkheid met de omgang met gegevens zal worden toegezien. Er is gekozen voor een minimale invulling om gemeenten en antidiscriminatievoorziening alle ruimte te geven voor maatwerk. De antidiscriminatievoorziening dient aan te geven of ze beschikt over een opleidingprotocol waar klachtbehandelaars gebruik van kunnen maken. Ook moet worden aangegeven hoe vaak van behandelaars wordt verwacht aan een opleiding deel te nemen. Het landelijke expertisebureau van Art. 1 kan de opleidingen en cursussen verzorgen. De gemeente draagt er zorg voor dat de burger zich zowel fysiek als niet- fysiek kan melden. De mogelijkheid om zich fysiek op locatie te kunnen melden betekent tevens dat een burger redelijkerwijs op de hoogte kan zijn waar hij of zij terecht kan om te melden. De gemeente draagt zorg voor de aanwezigheid van een locatie. Daarbij kan gebruik worden gemaakt van een bestaande balie (zie ook de toelichting bij artikel 5). Uiteraard kan ook worden afgesproken dat de antidiscriminatievoorziening op locatie aanwezig is, zodat klachten direct bij de voorziening kunnen worden ingediend. Bij niet-fysiek wordt verstaan dat de mogelijkheid bestaat voor de burger via sms, telefoon (0900 landelijk en 0900 ADV), brief of email om de klacht te melden of in te dienen. Ook hier geldt dat op de gemeente een zorgplicht rust om ervoor zorg te dragen dat burgers kennis kunnen nemen van deze mogelijkheden.

Artikel 4

Met deze bepaling wordt invulling gegeven aan artikel 6 van het besluit dat luidt: "De antidiscriminatievoorziening heeft een protocol voor de behandeling van klachten". Daarbij is gekozen voor een minimale invulling om gemeenten en antidiscriminatievoorziening alle ruimte te geven voor maatwerk. *Strikt juridisch is deze bepaling niet noodzakelijk, vandaar dat deze als facultatief is opgenomen*



Artikel 5

De wet vermeldt dat de antidiscriminatievoorziening zich in de leefomgeving van burgers moet bevinden. De memorie van toelichting geeft aan dat het gemeenten vrij staat om daar op een praktische wijze invulling aan te geven. De voorziening hoeft dan ook niet in de gemeente zelf aanwezig te zijn. Een gemeente kan zich bijvoorbeeld aansluiten bij een (bestaande) regionale antidiscriminatievoorziening. Ook kan de gemeente aansluiting zoeken bij het regionaal discriminatieoverleg (RDO) waar politie, openbaar ministerie en antidiscriminatievoorzieningen overleg voeren over discriminatie incidenten en deze in zaaksoverzichten opnemen. Voor de nodige laagdrempeligheid kan dan worden gezorgd door een doorverwijfsfunctie of meldpunt te creëren bij bestaande gemeentelijke voorzieningen, zoals bijvoorbeeld een loket burgerzaken, slachtofferhulp of WMO-loket.

Een gemeente kan er ook voor kiezen deze toegang een meer inhoudelijk karakter te geven door een eigen frontoffice in te richten. Daarbij moet het voor klagers ondubbelzinnig duidelijk zijn dat een gemeentelijk loket een luisterend oor en de nodige deskundigheid kan bieden, maar dat het zijn taak is om de klager door te geleiden naar de antidiscriminatievoorziening. In de wet is uitdrukkelijk aangegeven dat de antidiscriminatievoorziening onafhankelijk is en op geen enkele wijze onder het gezag van de (gemeentelijke) overheid kan vallen. Het gemeentelijk loket kan dan ook op geen enkele manier in de plaats treden van de antidiscriminatievoorziening. Vereisten voor de frontoffice zijn:

- Een loket gefaciliteerd door de gemeente dan wel een gemeenteloket waar klager een klacht kan melden, luisterend oor kan vinden en professioneel kan worden doorverwezen naar de antidiscriminatievoorziening.
- Loketmedewerker dient inzicht te hebben in de materie
- De positie als doorgeefluik moet helder zijn.

Vereisten voor de backoffice:

- Deze worden opgenomen in de subsidieregeling tussen gemeenten en antidiscriminatievoorzieningen

Strikt juridisch is het niet noodzakelijk om met een front- en backoffice te werken. Daarom zijn deze vereisten niet in de modelverordening opgenomen.

Artikel 6 Inwerkingtreding

Deze verordening treedt in werking op de dag na publicatie.

Artikel 7 Citeertitel

Deze verordening kan aangehaald worden als: Verordening Inrichting Antidiscriminatievoorziening Wet Gemeentelijke Antidiscriminatievoorzieningen.

Aldus vastgesteld in de openbare raadsvergadering van 14 maart 2019.

, voorzitter.

, griffier

