

Beantwoording technische vragen: antidiscriminatieverordening
Van de fractie: GroenLinks
N.a.v. behandeling raadsvoorstel: Futumo Mahamed Farah
Beantwoord door: Esther Steenaart, Dirk Jan Wagenaar en Erik Versterre
Datum: 27-1-2025

Concrete vra(a)g(en):
- Een antidiscriminatieverordening/-voorziening richt zich vaak op het registreren en behandelen van meldingen, maar bestrijding van discriminatie vraagt ook om preventieve maatregelen. - Zijn er binnen gemeente preventieve maatregelen genomen? Zo ja welke? Is bekend of het aantal meldingen daardoor afneemt of juist toeneemt? - Is er een procedure voor Amstelveners die in hun directe leefomgeving melding kunnen maken van een klacht? - Is er naast de antidiscriminatieverordening gemeentelijk beleid tegen discriminatie (zowel intern als extern)? - Veel mensen weten niet van het bestaan van antidiscriminatie voorzieningen of maken er geen gebruik van, bijvoorbeeld uit angst voor repercussies. - Hoe wordt ervoor gezorgd dat de antidiscriminatieverordening toegankelijk is voor iedereen, ongeacht taalbarrières, digitale vaardigheden of beperkingen? - Hoe worden Amstelveners geïnformeerd over de mogelijkheid om discriminatie te melden? - Zijn er plannen om voorlichting te geven over discriminatie en de mogelijkheden die deze verordening biedt? - Discriminatie is diepgeworteld in maatschappelijke structuren en vraagt om brede inzet vanuit onder meer educatie, inclusiebeleid en samenwerking op basis van de antidiscriminatieverordening. - Organiseert de gemeente activiteiten in voornoemde zin die inclusie in de samenleving bevorderen? - Hoe werkt gemeente samen met lokale maatschappelijke partners? - Hoe werkt de verordening door in contracten met partners en leveranciers om discriminatie tegen te gaan? - Hoe inspireert de gemeente andere lokale werkgevers om diversiteit en inclusie te omarmen? - Werkt de gemeente samen met landelijke instanties zoals het College voor de Rechten van de Mens. Zo ja welke? - De verordening richt zich op inwoners. Bestrijding van discriminatie vereist ook een sterk intern beleid binnen de gemeente zelf (rolmodel). Denk aan een zero-tolerance beleid voor medewerkers/partners. - Hoe werkt de verordening door binnen de gemeente? Is er een onafhankelijk (vertrouwens)orgaan en/of gaat het om een geïntegreerde aanpak? - Hoe zijn gemeentelijke processen, zoals toegang tot uitkeringen of vergunningen, getoetst op ((on)bewuste) discriminatie? - Hoe waarborgt de gemeente dat haar dienstverlening vrij is van vooroordelen en discriminatie? - Welke concrete maatregelen heeft de gemeente genomen om als werkgever een inclusieve en diverse organisatie te zijn?
Beantwoording vra(a)g(en):
1.a. Ja, er zijn verschillende preventieve maatregelen genomen, zowel binnen de gemeentelijke organisatie als in de samenleving. In de organisatie: In 2024 is de Algemene Gedragscode voor ambtenaren aangepast in die zin dat de normen explicieter dus duidelijker en met meer uitleg zijn gesteld, juist ook op het onderdeel Ongewenst Gedrag. Dit is de gedragscode die geldt voor medewerkers van het ambtelijk apparaat. Wij zijn ons ervan bewust dat niet kan worden volstaan met het stellen van een norm. Er wordt wel degelijk ingezet op bewustwording en preventie. Er zijn binnen het ambtelijk apparaat over het onderwerp discriminatie thema workshops georganiseerd voor alle leidinggevendenden. De AA-Academie biedt (met succes) de training Diversiteit en Cultuur aan. En we voeren een actief beleid op het terrein van Diversiteit en Inclusie. Daartoe zijn twee aanjagers benoemd die dit thema levend houden. In de samenleving: Preventieve maatregelen worden ingezet op verschillende niveaus: van initiatieven om ontmoeting tussen mensen van verschillende herkomst te faciliteren, tot voorlichting en aandacht voor dit thema op bijvoorbeeld scholen. De vraag of het aantal meldingen door die aandacht afneemt of juist toeneemt (zowel in de organisatie als in de samenleving) laat zich lastig beantwoorden. De aandacht voor het onderwerp via preventieve maatregel leidt – en dat is paradoxaal – eerder tot een toename van meldingen.

NB Het gaat dus om meldingen, niet te verwarren met formele klachten. Het aantal formele klachten over discriminatie is miniem. Het gaat hier om meldingen binnen het ambtelijk apparaat. Door inwoners of instellingen zijn via de website geen meldingen over discriminatie ingediend.

1.b. Ja. Wanneer een inwoner te maken heeft met discriminatie kan hij/zij/hen via heel diverse kanalen een melding doen, ook in de directe leefomgeving: via een online formulier, mail, telefonisch, via WhatsApp, tijdens het inloopsprek uur in Amstelveen en op het hoofdkantoor in Amsterdam. Verder is er een nieuwe Meldregeling voor vermoedens van niet integer gedrag door ambtenaren of bestuurders, waaronder ook ongewenste omgangsvormen worden volstaan. Op de vernieuwde website van de gemeente komt de mogelijkheid om een melding te maken nadrukkelijk naar voren.

1.c. Ja. Extern is dit onderdeel van de Diversiteitsnota 2023-2026, voor intern zie beantwoording op vraag 1a.

2.a. Zie beantwoording op vraag 1b. De diverse kanalen waarborgen de toegankelijkheid van de voorzieningen.

2.b. Via de website of sociale media (Facebook, Instagram, LinkedIn en X) van Discriminatie.nl en de website van gemeente Amstelveen. Ook verschijnen regelmatig persberichten. Met deze nieuwe verordening worden inwoners ook op de hoogte gebracht van de mogelijkheden om discriminatie te melden via medewerkers van het klantcontactcentrum en klachtenfunctionarissen van de gemeente. Verder blijven we met het meldpunt in gesprek over hoe zijn hun naamsbekendheid in Amstelveen verder kunnen verbeteren.

2.c. Ja, dit gebeurt reeds.

3.a. Ja. Dit staat uitgebreid beschreven in de Diversiteitsnota 2023-2026.

3.b. De gemeente werkt met veel lokale maatschappelijke partners samen om een inclusieve samenleving te bevorderen. Specifiek op het gebied van antidiscriminatie wordt een inloopsprek uur verzorgd op één van de Participe locaties in Amstelveen. Verder is goed contact en samenwerking tussen de antidiscriminatievoorziening en verschillende maatschappelijke partners.

3.c. Deze verordening gaat enkel over het laagdrempelig aanbieden van de voorziening voor inwoners en heeft geen betrekking op contracten met partners en leveranciers.

3.d. De gemeente heeft een belangrijke voorbeeldfunctie, maar geen specifiek beleid gericht op andere lokale werkgevers.

3.e. Deze samenwerkingen bevinden zich met name op het niveau van de antidiscriminatievoorziening.

4.a. Zie beantwoording op vraag 1. Aanvullend daarop werken we met een team van vier vertrouwenspersonen, waarvan één externe. Daarnaast hebben de leden van het Meldpunt Integriteit een onafhankelijke positie binnen de organisatie.

4.b. De afgelopen periode is een eerste uitwerking en formalisatie gemaakt van gemeentelijk handelen op basis van ethiek. Dit heeft geresulteerd in de oplevering van een ethisch afwegingskader. Het zijn de eerste stappen die de gemeente maakt, van een voorheen persoonlijke afweging, naar een geformaliseerde generieke afweging op gebied van ethiek.

Het ethisch afwegingskader is een uitgebreide lijst met vragen, dat ingezet kan worden bij een keuze, besluit of aan het begin van een project. Dit afwegingskader is opgebouwd aan de hand van een aantal ethische kernwaarden, waar het voorkomen van vooroordelen en discriminatie onderdeel van zijn. Vragen uit het afwegingskader die hierbij horen, zijn bijvoorbeeld "Bestaat het gevaar dat bepaalde mensen of groepen gediscrimineerd zouden kunnen worden door het project?" en "Zou de inzet van dit project kunnen leiden tot het buitensluiten van bepaalde doelgroepen/individuen in de samenleving? En zo ja, welke groepen en op welke manier?"

Dit ethisch afwegingskader is onlangs vastgesteld door het college van B&W en staat in het voorjaar 2025 op de agenda voor het Raadsgesprek. Tegelijkertijd vindt binnen de organisatie de implementatie plaats van de processen, gebaseerd op het ethisch afwegingskader.

4.c. Zie beantwoording op vraag 1a. en 4b.

4.d. Zie beantwoording op vraag 1a.