



Gewijzigd exemplaar

Raadsbesluit nr. 15

Betreft: Verordening inrichting antidiscriminatievoorziening gemeente Tynaarlo

De raad van de gemeente Tynaarlo;

gelezen het voorstel van burgemeester en wethouders;

gelet op de Wet Gemeentelijke Antidiscriminatievoorzieningen en het Besluit gemeentelijke antidiscriminatievoorzieningen (AMvB);

overwegende

- dat de nu voorliggende verordening benadrukt hetgeen in de AMvB staat, namelijk dat de antidiscriminatievoorziening niet plaatsvindt in de gemeentelijke organisatie, maar op afstand wordt geplaatst om de onafhankelijkheid te waarborgen,
- dat de verordening de wijze waarop de antidiscriminatievoorziening wordt ingericht regelt, zoals de vereiste deskundigheid van klachtbehandelaars, toegankelijkheid van de voorziening, de minimale inhoud van het klachtenprotocol en de wijze waarop de laagdrempeligheid van de voorziening wordt gewaarborgd;

B E S L U I T:

vast te stellen de:

Verordening inrichting antidiscriminatievoorziening gemeente Tynaarlo

Artikel 1 Begripsbepalingen

1. Wet: de Wet gemeentelijke antidiscriminatievoorzieningen.
2. Besluit: het Besluit gemeentelijke antidiscriminatievoorzieningen.
3. De antidiscriminatievoorziening: antidiscriminatievoorziening als bedoeld in artikel 1 van de Wet Gemeentelijke Antidiscriminatievoorzieningen.
4. Klacht: klacht bedoeld in artikel 2, eerste lid, onder a, van de wet.
5. Klachtbehandelaar: klachtbehandelaar als bedoeld in artikel 1 van het besluit.
6. Klager: Klager als bedoeld in artikel 1 van het besluit.
7. Ingezetene: ingezetene als bedoeld in artikel 2 van de Gemeentewet.

Artikel 2 Zorgplicht college van burgemeester en wethouders

Het college van burgemeester en wethouders biedt de ingezetenen toegang tot een antidiscriminatievoorziening.

Artikel 3 Inrichting antidiscriminatievoorziening

Bij de inrichting van de antidiscriminatievoorziening worden in ieder geval de deskundigheid van klachtbehandelaars en de toegankelijkheid van de voorziening gewaarborgd.



1. De antidiscriminatievoorziening draagt er zorg voor dat de klachtbehandelaars voldoen aan de voor klachtenbehandeling vereiste deskundigheid en biedt de klachtbehandelaars de mogelijkheid hun deskundigheid te onderhouden en verder te ontwikkelen.
2. De klager heeft in ieder geval de mogelijkheid om een klacht te melden:
 - Per post;
 - Per e-mail;
 - Telefonisch;
 - Op een door de gemeente beschikbaar gestelde locatie als bedoeld in artikel 5 van deze verordening.

Artikel 4 Protocol klachtenbehandeling

Het protocol voor de behandeling van klachten als bedoeld in artikel 6 van de wet regelt in ieder geval:

- a. De afdoeningstermijn van klachten;
- b. De wijze van afdoening van klachten;
- c. De registratie van klachten.

Artikel 5 Laagdrempeligheid antidiscriminatievoorziening

1. *Ingezetenen worden in de gelegenheid gesteld een klacht in hun directe leefomgeving te melden.*
2. *Deze melding kan plaatsvinden op het gemeentehuis van de gemeente Tynaarlo.*
3. *Het college draagt zorg voor de deskundigheid van de medewerkers die deze meldingen op adequate manier doorverwijzen.*
4. *Klager wordt door de medewerker doorgeleid naar de antidiscriminatievoorziening.*

Artikel 6 Inwerkingtreding

Deze verordening treedt in werking op de eerste dag na die waarop zij is bekend gemaakt

Artikel 7 Citeertitel

Deze verordening kan aangehaald worden als: "Verordening Inrichting Antidiscriminatievoorziening gemeente Tynaarlo"

Vries, 19 januari 2010

De raad voornoemd,

F.A. van Zuilen,

voorzitter

J.L. de Jong,

griffier



TOELICHTING

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, tweede lid, van de wet wordt opgedragen dat de gemeenteraad stelt "met inachtneming van het bepaalde bij of krachtens deze wet bij verordening regels vast omtrent de inrichting van de antidiscriminatievoorziening, bedoeld in artikel 1, en de uitvoering van de taak, bedoeld in het eerste lid, onder a." De wet is als bijlage toegevoegd aan deze verordening.

De wet is nader ingevuld in een Algemene Maatregel van Bestuur vastgesteld op 16 september 2009, het 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 deze verordening beknopt blijven.

De Handreiking Iedereen=Gelijk: lokale aanpak discriminatie zal als ondersteuning dienen bij de uitvoering van de Algemene Maatregel van Bestuur en deze verordening.

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 we deze als facultatief hebben 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 zaakoverzichten opnemen.

Voor de nodige laagdrempeligheid kan dan worden gezorgd door een doorverwijsfunctie 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 front office 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 front office 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
- Positie als doorgeefluik helder moet zijn.

Vereisten voor de back office:

- Deze worden opgenomen in de subsidieregeling tussen gemeenten en antidiscriminatievoorzieningen
- Strikt juridisch is het niet noodzakelijk om met een front- en back office te werken. Daarom hebben wij deze vereisten niet in de modelverordening opgenomen.

Artikel 6

Deze bepaling behoeft geen toelichting

Artikel 7

Deze bepaling behoeft geen toelichting