Nummer VN2019-017319

Directie

Gemeente Amsterdam

Staf Diversiteit **Staf**

Voordracht voor de Staf Diversiteit van 30 oktober 2019

Portefeuille Diversiteit en Antidiscriminatiebeleid (9)

Agendapunt B1

Onderwerp

Voortgang MDRA oktober 2019

Gevraagde beslispunten

1. Kennis te nemen van de stand van zaken over het MDRA, namelijk:
   1.1. Het verloop van het aantal meldingen na opname van de prognose in de najaarsnota;
   1.2. De interne organisatie en governance per oktober 2019 van het MDRA.
2. In te stemmen met de procesvoorstellen voor eind 2020 en Q1-2021 , te weten:
   2.1. Het voorstel om onder voorwaarden over extra inzet in het anti-discriminatienetwerk, een ophoging over 2020 toe te kennen. Deze ophoging bedraagt 50% t.o.v. de ophoging 2019 van 130K.
   2.2. Om het restantbedrag van 65K alternatief in te zetten als experimenteerbudget voor 2020 (zie bijlage 1);
   2.3. Het informeren van de raad c.q. de Cie KDD over punt 1, 2.1.en 2.2 bij procesbrief. De conceotbrief is bijgevoegd (zie bijlage 2);
   2.4. Bovenstaande ontwikkelingen ambtelijk vertrouwelijk te delen met het Rijk (BZK) en de betreffende regiogemeenten;

3. Kennis te nemen van het voornemen om tegelijkertijd in de periode tot eind Q1-2020 vertrouwelijk ambtelijk scenario's uit te werken voor een toekomstbestendige ADV (voor de regio) van Amsterdam.

Onderbouwing beslispunten

Ad 1. Stand van zaken MDRA

U heeft op 3 oktober jl. een gesprek gehad met de voorzitter en de penningmeester van het MDRA. Aanleiding hiervoor was vooral de prognose van het geringe aantal meldingen voor 2019 in relatie tot de jaren 2017/2018 en de (ophoging van de) subsidie voor 2019. Anderzijds is er sprake van een recente verandering in de governance.

Ad 1.1. Prognose meldingen 2019

Het MDRA heeft recent– ambtelijk - in een prognose aangegeven een daling te zien in de meldingen van ca. 17% ten opzichte van 2018. Het jaar 2018 (584 meldingen) kende geen bulkmeldingen zoals het referentiejaar in de najaarsnota van 2017 en kan dus als representatief worden gezien. Het MDRA verwacht eind december een score die de eerder gemelde najaarsprognose van 400 overstijgt. De meest recente meting dateert van 15 oktober en laat 369 meldingen zien. Het MDRA verwacht – extrapolatie – dat eind 2019 het aantal meldingen ca. 470-480 bedraagt.

Ad 1.2. Interne organisatie en governance

Interne organisatie:

Het MDRA meent met de extra fte's nu volledig te voldoen aan de uitvoering en kwaliteitsborging van de WGA-taken. "Per 1 november krijgt het MDRA een full-time onderzoeker, ook om te voldoen aan de hoeveelheid aan informatieverzoeken. Alle consulenten hebben sinds begin 2019 een uitbreiding van het takenpakket waarbij gewerkt wordt vanuit specialismen en in het kader van monitoring pro-actief contact gelegd wordt met externe organisaties, belangengroeperingen en mogelijke samenwerkingspartners." Bron: Verkoelen, mailbericht 24 oktober 2019.

Governance:

Vanwege gezondheidsredenen vervangt de penningmeester [redacted] tijdelijk sedert oktober de directeur mw. (Karin) Schadee. Zijn functie is overgenomen door het recent aangetreden bestuurslid [redacted]. De voorzitter mw. [redacted] blijft langer aan dan voorgenomen en treedt naar eigen zeggen medio december af. De heer [redacted] secretaris.

De mutaties zijn (weer) niet opgenomen in de KvK volgens een check OJZ op 22/10. Op navraag van hoofd Diversiteit geeft de waarnemend directeur aan dat een dergelijke kortdurende situatie geen mutatie KvK noodzaakt.

Ad 2. Procesvoorstellen

Ad 2.1. Toekenning 50% additionele subsidie 2020. t.o.v. 2019

Advies is om 50% additionele subsidie 2019 over 2020 toe te kennen, ook al is het MDRA de doelstellingen t.a.v. het vergroten van de meldingsbereidheid niet nagekomen. Deze additionele subsidie stelt het MDRA dan in staat om de ingezette verplichtingen en reeds ingezette acties in 2020 impact te geven.

Daarnaast kunnen beter gerichte acties worden ingezet, door projecten met partijen in het veld uit te voeren, waar het MDRA dan wel weer een rol bij kan spelen. Dit zorgt voor betere sturing op de beoogde resultaten. Een voorwaardelijke ophoging kan het MDRA prikkelen om aan wenselijke voorwaarden te voldoen, zoals vergroten van de samenwerking en zichtbaarheid in het veld, gekoppeld aan een communicatiestrategie etc.

Kernvraag bij de wenselijkheid hiervan is of de gemeente niet herhaaldelijk bezig is met het (kansloos) optimaliseren van een suboptimaal project (vergelijk: ADI). Anderzijds is deze oplossing voor de korte termijn wel effectief voor het vergroten van de meldingsbereidheid en kan op deze manier het MDRA nog een kans krijgen om zich door te ontwikkelen.

Ad 2.2. Inzet 50% bedrag additionele subsidie als experimenteerbudget in 2020

De gemeente kan snel interveniëren om in het hele veld meldingsbereidheid te vergroten, door het creatief inzetten van het restbudget voor 2020. Deze actie loopt parallel naast de campagne in 2020.

Want: De beoogde samenwerking tussen MDRA en andere (in)formele spelers op het gebied van antidiscriminatie loopt namelijk niet soepel, of komt überhaupt niet tot stand. Kern hiervan is het ontbreken van de naamsbekendheid van het MDRA. Het beeld in het veld dat wel wetenschap heeft van het MDRA, is dat het instituut niet serieus

werk maakt van klachten, wellicht omdat de wijze van afdoening niet of onvoldoende wordt gecommuniceerd in jaarverslagen en in de media. Dit alles belemmert ook de samenwerking met organisaties als EMCEMO, CRM, Arbeidsinspectie, Meldpunt Islamofobie, Ctrl Alt Del, etc.

Het is mogelijk om binnen dit experimenteerbudget het MDRA een cruciale rol te laten spelen i.k.v. de verbonden stad. Een voorbeeld daarvan is de pilot zoals deze ontwikkeld zal worden i.s.m. Projectbureau Zasja en het Collectief Tegen Islamofobie en Discriminatie (CTID). Diversiteit ondersteunt Deze projecten kennen een totale omvang en spreiding van gemiddeld twee jaar, waarbij de voorbereidende fase in het laatste kwartaal van 2019 plaatsvindt *(zie bijlage)*.

Ad 2.3. Procesbrief voor de raad c.q. Cie KDD

De gemeenteraad wordt in november 2019 geïnformeerd over alle bovenstaande stappen via een procesbrief. (*Zie bijlage)*.

Ad 2.4. Informeren Rijk en regiogemeenten

Het Rijk: Op 8 oktober was een bestuurlijk overleg gepland (Rijk – G4) om af te tasten c.q. af te stemmen hoe en in welke context de bewindslieden de Tweede Kamer in oktober zouden informeren over het functioneren van de ADV's. De aanwezigheid van de minister van BZK, de staatssecretaris van SZW en de minister van OCW was genoteerd. Dit oorspronkelijk in juni 2019 geplande overleg is (weer) niet doorgegaan. Op 18 oktober heeft de minister van BZK de Tweede Kamer bij brief geïnformeerd over de lokale ADV's. Het Rijk wenst het bestaande landelijk systeem van ADV's te onderhouden en te versterken, o.a. door de inzet van masterclasses voor ADV's. Opmerkelijk is dat voor het eerst een uitspraak wordt gedaan over de Haagse ADV, die is ondergebracht bij de gemeentelijke ombudsman. Er is volgens het Rijk geen sprake van een ondergeschiktheidsrelatie en dus wordt er voldaan aan het wettelijk vereiste van onafhankelijkheid.

Ambtelijk zal Diversiteit de ontwikkelingen rond het MDRA aankaarten bij het Rijk, wellicht in G4 verband.

De regio: Het MDRA bedient ook de gemeenten Uithoorn, Aalsmeer, Amstelveen, Diemen en Ouder-Amstel. Fusiegemeente Weesp valt onder de ADV Gooi en Vechtstreek

Zie onderstaande tabel. Bron: jaarverslag 2018

Aantal inwoners *2018	Aantal 2017	Aantal 2018	Aantal klachten p/1000 inwoners 2018
Amsterdam 845.047	888	528	0,6
Amstelveen 89.870	34	17	0,2
Aalsmeer 31.499	6	9	0,3
Diemen 28.121	15	16	0,6

Uithoorn 29.445	8	10	0,3
Ouder-Amstel 13.496	8	1	0,1

Elke gemeente ontvangt op jaarbasis een bedrag van 37,2 cent per inwoner als rijksbijdrage (niet geoormerkt via het gemeentefonds), waarmee een deel van de huidige financieringsbehoefte gedekt wordt.

Diversiteit kaart ambtelijk het dossier aan en organiseert in het 1e kwartaal van 2020 een bestuurlijk overleg met de regiogemeenten.

Ad 3. Analyse en scenario's

Ons voornemen is om ambtelijk nog in Q4-2019 een brede analyse van problemen en scenario's voor het optimaliseren c.q. (her)inrichten van een ADV te organiseren, ook met relatieve buitenstaanders – bijv. zoals uit de ruimtelijke of culturele sector. De analyse betreft de afbouw en/of transitie van deze anti-discriminatievoorziening naast het formuleren van concrete handelingsperspectieven voor de invulling van deze wettelijke taak.

Aan de orde komen dan in ieder geval:

- Handelingsperspectieven over hoe aan binnen de wettelijke - tamelijk ruime - kaders te voldoen aan de verplichting van een (regionale) ADV.
- En daaraan gekoppeld: Een gedegen juridisch advies over de transitie of afbouw van deze sedert 1996 gefinancierde voorziening;
- De functionaliteit en effectiviteit van meldingen over discriminatie überhaupt, passend binnen het antidiscriminatiebeleid van de gemeente.

Noot: Een eerste juridische verkenning (OJZ) wijst uit dat er altijd een redelijke termijn wordt gegund bij afbouw. Dit geldt temeer bij subsidierelaties die langer dan 3 jaar bestaan, zoals in dit geval. Kernvraag bij de redelijke termijn is altijd of de organisatie aan zijn verplichtingen kan voldoen aan derden. Het sec niet meer hebben van een bestaansrecht en het hebben van personeel is geen argument. De gemeente betaalt daarom uit coulance vaak frictiekosten i.v.m. afvloeiing personeel.

Volgende processtappen

Uitgangspunt Voor het zomerreces 2020 is duidelijkheid over de toekomst ADV-MDRA

- November 2019: Procesbrief cie KDD/Raad
- Q1-2020: bestuurlijk overleg regiogemeenten
- Q1-2020 : kick off en realisatie doelstellingen MDRA (samenwerking veld)
- Q1 en Q2: Analyse op functionaliteit ADV en handelingsperspectieven voor toekomst
- Q3 – 2020 : (Voorgenomen) besluit college over handelingsperspectief ADV

Advies / afstemming

Juridische Zaken OJZ

Documenten

Registratienr.	Naam
AD2019-093234	ProcesMDRAoktober 2019.docx (msw12)
AD2019-093045	Staf Diversiteit Voordracht (pdf)
AD2019-093088	Weerbaar tegen moslimdiscriminatie en hatecrime in Amsterdam def.pdf (pdf)

Behandelend ambtenaar (naam, telefoonnummer en e-mailadres)

[redacted], OJZ Diversiteit[redacted]@amsterdam.nl

Uitslag