Nummer VN2019-014697

Directie

Gemeente Amsterdam

Staf Diversiteit **Staf**

Voordracht voor de Staf Diversiteit van 16 september 2019

Portefeuille: Diversiteit en Antidiscriminatiebeleid (9)

Agendapunt: B4

Onderwerp

Stand van zaken MDRA n.a.v. ambtelijk onderhoud van 11 september 2019

Gevraagde beslispunten

1. Kennisnemen van de stand van zaken bij het MDRA over:
   1.1. de organisatie van de governance op korte termijn (ambtelijk gesprek 11september);
   1.2. de (lage) prognose voor het aantal meldingen over 2019 en de acties die het MDRA ter vergroting van de meldingsbereidheid onderneemt (zie bijlage).
2. Kennisnemen van de voorstellen vanuit Diversiteit om op korte termijn (dit najaar) acties te ondernemen om het beeld bij te stellen, namelijk:
   2.1. Het benutten van het bestuurlijk overleg (BO) met bewindslieden en G4 van 8 oktobera.s.
   2.2. De samenwerking met andere discriminatiemeldpunten en overige organisaties in het netwerk.
   2.3. De beoogde samenwerking met andere (in)formele spelers op het gebied van antidiscriminatie.
   2.4. Inzet op het aanstaande overleg met het bestuur van het MDRA van 27 september

Onderbouwing beslispunten

Ad 1: Stand van zaken bij MDRA

1. De organisatie/governance: Vanwege gezondheidsproblemen vervangt de penningmeester [redacted] per direct de directeur mw. (Karin) Schadee. Zijn functie wordt overgenomen door het recent aangetreden bestuurslid [redacted]. De voorzitter [redacted] blijft langer aan dan voorgenomen en treedt medio december af. Over de governance - waaronder een eerdere invulling van de directiefunctie door [redacted], zijn vragen gesteld in de raad op basis waarvan u al in het voorjaar 2019 een infobrief heeft geschreven. Deze brief is meermalen geagendeerd in de commissie KDD en is doorgepiept naar de Raad van 18 september a.s.
2. De (lage) prognose voor het aantal meldingen over 2019: bijgevoegde tabel (zie bijlage)met het geprognosticeerd aantal meldingen voor 2019 is onlangs op verzoek van Diversiteit door het MDRA met ons gedeeld.

In een gesprek op woensdag 11 september jl. heeft het MDRA de daling van het aantal meldingen als volgt verklaard:

<u>*Algemeen*</u>

- Het MDRA heeft het (nog) niet scherp hoe de daling bij het MDRA zich verhoudt (sterker/minder/hetzelfde) tot de landelijke trend onder de ADV's. Op 12 sedptember was er een landelijk brancheoverleg met ADV's. Diversiteit ontvangt kort hierna een update en kan deze in de staf met u delen.

- Het MDRA vermoedt dat de daling van meldingen te maken heeft met mogelijk cynisme en/of teleurstelling over het vermeend disfunctioneren van het MDRA en/of de onbekendheid van de ADV's. Daarnaast zegt het MDRA te vechten tegen een spook om dat hardnekkige verhalen de ronde doen dat het MDRA niet serieus werk maakt van klachten. Dit belemmert tevens de samenwerking met organisaties als EMCEMO, CRM, Arbeidsinspectie, Meldpunt Islamofobie, Ctrl Alt Del, etc. Het MDRA geeft dan ook aan dat samenwerking met andere meldpunten een kwestie is van de lange adem.

- Het MDRA constateert dat alleen het CRM zich onttrekt aan de landelijke daling. Wellicht vanwege herinrichting van de functie, gekoppeld aan een nieuwe website

MDRA specifiek

- Er is vooral geïnvesteerd in de opbouwfase conform de afspraken i.k.v. de additionele subsidieophoging over 2019. Er is een nieuwe directeur per 1-1-2019 aangesteld met een outreachende aanpak (bezoek netwerk) en 50% van het team is vernieuwd. Ook is er een onderzoeker aangesteld om in eerste instantie de cijfers en prognoses te duiden, vooral door de toenemende vragen vanuit de politiek. Dit is een vertragende factor.

- Het is volgens het MDRA niet realistisch om in de opbouwfase resultaten te verwachten. Zij hebben het vertrouwen dat de gedane investeringen in 2020 wel zullen resulteren in een trendbreuk.

- Diversiteit heeft het MDRA gevraagd om een schriftelijke onderbouwing van de gedane investeringen, waarbij wordt aangegeven wat deze concreet zullen opleveren en op welke termijn.

- Het MDRA wil betrokken zijn bij de campagne gemeentelijke aanpak discriminatie. En meedenken over het communicatietraject.

- Suggestie vanuit het MDRA is om breder samen te werken in een communicatietraject met de andere ADV's, vooral van de G4 (of G3, nu Den Haag heeft gekozen voor het onderbrengen van de functie bij de lokale Ombudsman). Ook zal het MDRA de website vernieuwen.

Ad 2: Voorstellen Diversiteit

1. U kunt het bestuurlijk overleg van 8 oktober benutten om af te tasten hoe en in welke context de bewindslieden de Tweede Kamer in oktober gaan informeren over de ADV's. De aanwezigheid van de minister van BZK, de staatssecretaris van SZW en de minister van OCW is genoteerd. De afdeling Diversiteit wijst u erop dat het ministerie BZK ambtelijk niet scheutig is met het delen van informatie t.b.v. dit BO. De basis voor de gesprekken zijn wellicht de twee rapporten van Regioplan en Movisie uit 2017.
   - Regioplan: Onderzoek naar de werking van de ADV's in de praktijk in opdracht van ministere BZK, maart 2017; Voorlopig advies Diversiteit: Het beeld is een lappendeken, lokaal of regionaal bepaald.
   - Movisie: Lokaal antidiscriminatiebeleid, het perspectief van Nederlandse gemeenten, in opdracht van Nationaal actieprogramma BZK tegen discriminatie

en lokale aanpak discriminatie, december 2017. Voorlopig advies Diversiteit: De toetsing aan het lokale discriminatiebeleid is vanwege de (gemeentelijke) bestuurswisseling achterhaald.

2. U kunt Diversiteit vragen om acties uit te werken om met het MDRA en/of andere partijen in de komende maanden aandacht te vragen voor het melden van discriminatie. Te denken valt onder meer aan activiteiten rondom de Black Achievement Month (BAM) in oktober 2019 en/of rondom de dag van de mensenrechten op 10 december. Een speciale rol kan hierbij zijn weggelegd voor [redacted] (Black Archives, New Urban Collective) die tevens bestuurslid is van het MDRA.
3. De beoogde samenwerking met andere (in)formele spelers op het gebied van antidiscriminatie loopt niet soepel, of komt überhaupt niet tot stand. Het gegeven dat het MDRA procesbevoegdheid heeft i.k.v.de wettelijke taakstelling imponeert niet. Het MDRA zit in hun optiek aan de achterkant van het proces, terwijl zij zich aan de voorkant profileren. De MDRA methode - geklaag achteraf via een loket - zien zij als ouderwets en achterhaald. U kunt de afdeling Diversiteit vragen om op korte termijn u van een advies te voorzien over hoe u/de gemeente kunt/kan aandringen op een samenwerking tussen het MDRA en andere meldpuntvoorzieningen zoals Stichting Meld Islamofobie en IZI Solutions (CtlAltDel). Ook hierin zou [redacted] een sleutelrol kunnen spelen.
4. U kunt het overleg met het bestuur van het MDRA van 27 september a.s. benutten om **a)** uw zorgen over te brengen over het uitblijven van een trendbreuk ondanks de ophoging van de subsidie, **b)** aan te geven dat u het MDRA op een meer directieve wijze wilt aansturen c.q. aanzetten als het gaat om bijvoorbeeld een meer representatieve samenstelling van het bestuur en/of outreachende activiteiten. Nb. In het ambtelijke afstemmingsoverleg van 11 september jl. is door het MDRA aangegeven dat vooralsnog alleen Vincent Verkoelen beschikbaar is en zal deelnemen aan het overleg van 27 september. Ons advies is om aan te dringen op een (bredere) vertegenwoordiging van het bestuur.

Volgende processtappen

n.v.t.

Advies / afstemming

Op 11 september jl.vond ambtelijk overleg plaats met de penmningmeester en de directeur van het MDRA.

Documenten

Registratienr.	Naam
AD2019-081233	Bijlage bij staf Diversiteit 16 september 2019.docx (msw12)
AD2019-081204	Staf Diversiteit Voordracht (pdf)

Behandelend ambtenaar (naam, telefoonnummer en e-mailadres)

[redacted],OJZ, Diversiteit[redacted]

Uitslag