Bijlage bij Hoofdlijnennotitie versterking stelsel ADV's

Uitwerking kernwaarden en overzicht taken nieuwe organisatie

Kernwaarden

Ter toelichting op de beschrijving van de kernwaarden in paragraaf 5 (Positionering en kernwaarden) van de Hoofdlijnennotitie versterking stelsel ADV's is hieronder een verdere uitwerking gegeven van de kernwaarden voor de nieuwe organisatie.

1. *Toegankelijk*
   De diensten en middelen van de organisatie zijn toegankelijk voor iedereen. Lokale loketten voldoen aan wettelijke toegankelijkheidsnormen voor mensen met een beperking. Informatie en communicatie wordt meertalig en in heldere taal aangeboden. De organisatie en de loketten verkrijgen zichtbaarheid met evenementen en campagnes. Daarin is speciale aandacht voor groepen die relatief grote drempels ervaren bij het maken van meldingen van ervaren discriminatie. De loketten zijn kindvriendelijk ingericht. Consulenten zijn opgeleid tot het passend bijstaan van uiteenlopende mensen met uiteenlopende ervaringen. De organisatie is niet alleen fysiek makkelijk vindbaar, maar werkt ook *outreachend*.

2. *Verbindend*
   De organisatie staat goed in contact met alle regionale en lokale vertakkingen en stimuleert onderlinge kennisuitwisseling. Ze faciliteert bijeenkomsten waar betrokkenen uit het werkveld kunnen ontmoeten en delen. De organisatie staat in contact met het maatschappelijk middenveld, is maatschappelijk sensitief en maakt gebruikt van diens kennis en expertise en zoekt waar mogelijk de samenwerking met bijvoorbeeld gemeenten op. Indien nodig zal de organisatie ook doorverwijzen, bijvoorbeeld naar Slachtofferhulp Nederland. Ook in de wijze waarop de organisatie discriminatieklachten behandeld werkt zij verbindend. Een laagdrempelige klachtbehandeling en het inzetten op bemiddeling zijn belangrijke waarden voor de organisatie. Door het faciliteren van bijvoorbeeld bemiddelingsgesprekken tussen een melder en een wederpartij probeert de organisatie beide partijen nader tot elkaar te krijgen en zo een klacht op te lossen.

3. *Daadkrachtig*
   De organisatie neemt naar aanleiding van meldingen snelle en doelgerichte acties tegen discriminatie-incidenten. Dit kan onder meer met het uitvoeren van bewustmakingscampagnes en het lobbyen voor beleidsveranderingen om discriminatie (beter) aan te pakken. Ook publiekelijk in de media maakt zij duidelijk waar zij voor staat wanneer dat van belang is. De organisatie slaat naar aanleiding van meldingen direct aan op (acute) ontwikkelingen in de maatschappij en is bestendig en flexibel met betrekking tot tumult in de samenleving. Niet alleen richting organisaties, maar ook richting de overheid.

4. *Ontzorgen*
   De centrale organisatie neemt al het politieke en bedrijfsmatige werk met betrekking tot de wettelijke taken op zich. Zij faciliteert uiteindelijk dat de consulenten op lokaal niveau zich zo goed mogelijk bezig kunnen houden met de 'originele' kerntaken: het registreren van meldingen, het bieden van ondersteuning aan melders met discriminatieklachten en het uitvoeren van preventie-activiteiten.
   Dat doet de organisatie niet alleen door de regionale afdelingen en lokale loketten te ontzien van bepaalde taken, maar ook door het organiseren van professionaliserende trainingen en bijeenkomsten voor de regionale werknemers en de lokale consulenten. En door het onderhouden van een stabiel maatschappelijk en politiek netwerk waar men op regionaal en lokaal niveau gebruik van kan maken.

5. *Onafhankelijk*
   De organisatie profileert zich bewust als een stichting voor iedereen. Zij is intersectioneel en heeft een duidelijk standpunt: discriminatie op welke grond dan ook is onacceptabel. De organisatie is zich bewust van het belang die neutraliteit ook over te dragen op het publiek: zij is voorzichtig met het publiekelijk betuigen van meer aandacht of steun voor bepaalde

gediscrimineerde groepen dan voor anderen maar zal niet schromen om stelling te nemen wanneer zij bijvoorbeeld vermoedelijke discriminatie signaleert die een grote impact kan hebben op de samenleving. Niet alleen als het gaat om privaatrechtelijke situaties, maar ook bij publiekrechtelijke situaties. De organisatie is bovendien niet gelieerd aan bepaalde belanghebbenden en handelt vanuit eigen doelen, zonder last. Beslissingen binnen de organisatie worden genomen op basis van objectieve criteria en professionele expertise, zonder externe druk of beïnvloeding. Dit kan worden bereikt door het opstellen van duidelijke procedures voor besluitvorming, en door het waarborgen van de autonomie van het personeel bij het uitvoeren van hun taken. De organisatie heeft duidelijke regels voor het vermijden van belangenconflicten en implementeert mechanismen voor verantwoording en toezicht.

6. *Deskundig*
   De organisatie waarborgt kwaliteit met inzet op professionaliteit en integriteit. Zij investeert in voortdurende trainingen om ervoor te zorgen dat het personeel op de hoogte blijft van de nieuwste ontwikkelingen en beste praktijken op het gebied van discriminatiebestrijding. Met een waardige manier van bedrijfsvoering draagt de organisatie een zekere autoriteit uit naar het middenveld. De samenleving kijkt naar déze organisatie als het aankomt op melden en bijstand in geval van discriminatie: zij heeft een naam voor zichzelf gemaakt en is gezaghebbend.

7. *Betrouwbaar*
   De organisatie is consistent in acties en communicatie. Zij komt beloftes na en handelt naar ethische normen en waarden in alle aspecten van de organisatie. Bij het behandelen van discriminatieklachten is de organisatie altijd onafhankelijk en objectief en is daarmee in beginsel niet neutraal. De organisatie staat naast de melder en gaat uit van diens verhaal en discriminatie-ervaring. Verder is de informatieverstrekking nauwkeurig en zijn besluitvormingsprocessen transparant. Hiertoe is een duidelijke governance structuur ingericht.

8. *Vernieuwend*
   De organisatie creëert ruimte voor experimenten en is niet bang om traditionele methoden uit te dagen in het streven naar effectievere oplossingen. De organisatie stimuleert een cultuur van creativiteit en innovatie en moedigt medewerkers aan om nieuwe ideeën en benaderingen te verkennen en te testen. De organisatie beweegt bovendien mee met ontwikkelingen in de samenleving.

9. *Adaptief*
   De organisatie is flexibel en weet zich aan te passen op veranderende omstandigheden. Zij monitort trends en ontwikkelingen op het gebied van discriminatie en past strategieën en werkwijze daar waar nodig op aan.

Overzicht taken nieuwe organisatie

Ter toelichting op de beschrijving van taken in paragraaf 7 (Taken) van de Hoofdlijnennotitie versterking stelsel ADV's wordt het overzicht hieronder schematisch weergegeven:

Landelijke organisatie	De landelijke organisatie **faciliteert** de regionale afdelingen en lokale loketten.
Taken	Daarbij gaat het bijvoorbeeld over de volgende taken: - **Besturen van de organisatie** *Bedrijfsvoering, relatie BZK, relatie RvT* - **Landelijke lobby & positionering** *Zowel Nederland als Caribische eilanden fungeren als kennispartner en landelijk expertise benutten* - **Kennis & Onderzoek** *Jaarlijkse rapportage, doen van onderzoek, ADV Academie, kwaliteitsbeheer* - **Communicatie** *Landelijke PR, landelijke campagnes, landelijke woordvoering met regionale contactpersonen, beschikbaar stellen van regionaal/lokaal campagnemateriaal* - **P&O** *Salarisadministratie e.d.* - **Facilitair beheer** *Vastgoedbeheer, inkoop, ICT en systeembeheer*
	De landelijke organisatie kan voor de uitoefening van haar taken: - Gevraagd en ongevraagd advies geven aan de Rijksoverheid ten aanzien van de wettelijke taken. - Zie verder bij regionaal en lokaal.
Regionale afdelingen	De regionale afdelingen zijn in staat om regionaal en lokaal de aanpak van discriminatie sterk te positioneren en te organiseren.
Taken	Daarbij gaat het bijvoorbeeld over de volgende taken: - **Stimuleren, organiseren en faciliteren regionale samenwerking** *Aanspreekpunt voor gemeenten/partners in de regio, deelname aan RDO/SDO, beleidsadvisering (regionaal)* - **P&O** *Werving en selectie, P-cyclus en aansturing lokale loketten* - **Communicatie** *Overleggen met de centrale organisatie over de relevante regionale thema's, zodat het landelijke campagnemateriaal aansluit bij de behoeften van de regio's. Dit kan bijvoorbeeld door één landelijke kernboodschap te hanteren met regionale variaties in de aangehaalde voorbeelden.* - **Preventie**

	Regionaal en lokaal 'smalle' preventieactiviteiten ontwikkelen en uitvoeren
	De regionale afdelingen kunnen: - Aangifte te doen bij politie (niet-individuele casussen) - Civiele procedures te starten bij rechtbank (ná oordeel ongerechtvaardigd onderscheid CRM) - Binnen landelijke kaders zelf preventietaken op te zetten en uit te voeren - Binnen landelijke kaders zelf campagnes en publiekscommunicatie te ontwikkelen en uit te voeren op regionaal niveau
Lokale loketten	De lokale loketten dienen primair om burgers actief bij te staan bij de aanpak van discriminatie.
Taken	Daarbij gaat het bijvoorbeeld om de volgende taken: - **Registratie en behandeling van meldingen** *Zowel digitaal als fysiek opvangen van burgers met discriminatiemeldingen, behandelen van individuele discriminatiemeldingen* - **Preventie** *Uitvoeren van 'smalle' preventieactiviteiten en voorlichting*
	De lokale loketten kunnen: - Individuele zaken aanhangig maken bij klachtorganen, zoals het CRM - Aangifte doen bij politie (individuele casus)