

Retouradres Postbus 511, 2003PB Haarlem

Aan de leden van de commissie Samenleving

Datum 21 januari 2014
Ons kenmerk STZ//2013/525035
Contactpersoon HT Lock
Doorkiesnummer 0235113607
E-mail lockh@haarlem.nl
Onderwerp Beschrijving Haarlems diversiteitsbeleid

Geachte heer, mevrouw,

1. Inleiding

In de vergadering van de raadscommissie Samenleving van 19 september 2013 is geïnformeerd naar de toezegging van wethouder Van der Hoek tijdens de zogenoemde Roze Raadscommissie van 21 juni 2012 over een brede diversiteitsnota die in de maak was. In de raadscommissie in 2012 is door hem gemeld dat deze nota alle groepen zal bestrijken en legde hij een verband tussen het proces van Samen voor Elkaar en het diversiteitsbeleid. De nota die toen werd aangekondigd betreft de nota Uitvoeringsregeling ‘diversiteitsbevordering’ die het college op 11 september 2012 vaststelde. In deze nota staat de omzetting van het oude beleid allochtone zelforganisaties naar de huidige uitvoeringsregeling diversiteitsbevordering. Hoewel hiermee de vraag over de brede diversiteitsnota is beantwoord hecht het college eraan om de uitgangspunten van het diversiteitsbeleid samen te vatten en dit in deze uitgangspuntenbrief vast te leggen.

2. Algemeen uitgangspunt: positief omgaan met diversiteit

Zoals al vermeld in de Programmabegroting 2014 - 2018 is Haarlem een sociale en betrokken stad waarin iedereen mee kan doen en meetelt, ongeacht beperking of kwetsbaarheid. Meedoen aan de samenleving loopt uiteen van het hebben van werk, het volgen van onderwijs, sporten, bezoek aan de bibliotheek of schouwburg, het verrichten van vrijwilligerswerk, tot het inzetten voor de wijk, het dorp of de stad en het onderhouden van sociale contacten.

Het uitgangspunt voor meedoen is de eigen kracht, eigen verantwoordelijkheid en zelfredzaamheid van mensen. Voorwaarde daarbij is dat Haarlemmers zich ook betrokken voelen bij elkaar en bij de samenleving.

Het college beschouwt de verschillen in cultuur, etnische achtergrond, seksuele geaardheid, kennis, vaardigheden en levenservaring tussen de individuen binnen een groep in beginsel als een verrijking voor de stad.

Haarlem kiest ervoor om het positief omgaan met diversiteit zoveel mogelijk via inclusief beleid te realiseren. De gemeente gaat er van uit dat ook al haar maatschappelijke partners dit doen. Deze generieke invalshoek betekent voor ons dat diversiteit een integraal onderdeel is van het beleid en dat we hiervoor alleen specifieke aandacht vragen als daartoe aanleiding is. Haarlem volgt de ontwikkelingen, we spelen in op kansen en waar nodig komen we met specifieke maatregelen.

3. Volgen van ontwikkelingen

Het college is attent op mogelijke diversiteitsvraagstukken en houdt de vinger aan de pols, waarbij ook de partners in de stad een belangrijke rol vervullen, namelijk:

- De Participatieraad geeft het college en de gemeenteraad gevraagd en ongevraagd advies. Met de Participatieraad is op bestuursniveau regelmatig contact.
- Ten aanzien van discriminatie en gelijke behandeling is het Bureau Discriminatiezaken (BD) een belangrijke partner. Van het BD ontvangen we jaarlijks een rapportage van de discriminatieklachten die bij dit bureau binnen komen. Ook nemen wij deel aan het halfjaarlijks Regionaal Discriminatie Overleg van het BD, politie en het Openbaar Ministerie.
- In de Omnibusenquête wordt jaarlijks bijgehouden hoe de bevolking aankijkt tegen het samenleven van verschillende culturen in onze stad. In 2014 zet onze afdeling Onderzoek en Statistiek een enquête uit via het digipanel naar de positie van de LBHT-gemeenschap¹.
- Het COC en Gay-Haarlem houden ons via het halfjaarlijks overleg met de wethouder op de hoogte van de ontwikkelingen binnen de LHBT-gemeenschap

¹ LHBT staat voor Lesbiennes, Homoseksuelen, Biseksuelen en Transgenders.

4. Kansen en specifieke maatregelen

Onder de noemer kansen en specifieke maatregelen spelen nu, najaar 2013, een aantal zaken:

Koplopersbeleid, de roze inzet Haarlem 2012 - 2014

Haarlem wil de acceptatie en emancipatie van de LHBT-gemeenschap bevorderen. Met het ingezette beleid rondom seksuele diversiteit stellen we ons ten doel dat er minder discriminatie, meer acceptatie en meer veiligheid voor de LHBT-gemeenschap in onze stad is. De intenties hiertoe zijn verwoord in het Lokaal Actieplan Koploper Haarlem 2012 – 2014. Speerpunten hierin zijn ouderen, voorlichting, vergroten sociale acceptatie en monitoring van het beleid. Het rijk stelt tijdens de koplopersperiode voor de uitvoering van het actieplan jaarlijks € 20.000,- beschikbaar.

Dit bedrag wordt besteed aan projecten als voorlichting op scholen, onderzoek en bijeenkomsten. Gedurende de looptijd van het actieplan voeren wij tweemaal per jaar overleg met de partners over de voortgang van het koplopersprogramma.

Het koplopersprogramma had een mooie start in 2012. Een prachtig roze jaar met als absoluut hoogtepunt de viering van de landelijke roze zaterdag in Haarlem. Hiermee heeft onze stad zich als koplopergemeente stevig op de kaart gezet. Begin 2014 komt er een evaluatie van het koplopersbeleid met een voorstel voor de periode na 2014.

Uitvoeringsregeling diversiteitsbevordering

Vrijwilligersorganisaties kunnen voor projecten die de diversiteit in de stad bevorderen een aanvraag indienen. De subsidieregeling die in 2013 voor het eerst van kracht was, is gericht op het organiseren van activiteiten en niet op het in stand houden van organisaties en/of het structureel financieren van huisvestingskosten van de subsidie aanvragende organisaties. De subsidie moet zichtbaar aan activiteiten in en voor Haarlem besteed worden. Een subsidie bedraagt maximaal € 5.000,- per initiatief en staat alleen open voor vrijwilligersorganisaties zonder personeel. Het budget bedraagt vanaf 2014 € 47.000,-.

Transitie van het sociale domein: Samen voor Elkaar

Bij de inrichting van de nieuwe sociale infrastructuur, het Samen voor Elkaar – proces, gaat het om het participeren van iedereen in alle diversiteit. Dit komt onder andere tot uitdrukking in het onlangs door de raad vastgestelde toetsingskader voor subsidies in de basisinfrastructuur. Eén van de toetsingscriteria betreft de inclusieve samenleving, ofwel de wijze waarop organisaties hun activiteiten en diensten openstellen voor alle Haarlemmers, in al hun diversiteit.

In de subsidie-uitvraag aan organisaties in de basisinfrastructuur vormen de geactualiseerde doelen en maatschappelijke effecten het uitgangspunt. Ook hierin staat maatschappelijke en sociale participatie benoemd als één van de leefdomeinen waarop subsidies kunnen worden ingediend.

Personeelsbeleid

Haarlem streeft naar een divers samengestelde organisatie: jong en oud, man en vrouw, culturele achtergrond en mensen met een achterstand tot de arbeidsmarkt. Haarlem erkent zijn maatschappelijke verantwoordelijkheid om een afspiegeling te zijn van de samenleving en te streven naar een divers personeelsbestand. Gelet op de periode van reorganisatie, taakstelling en stagnatie op de arbeidsmarkt, zijn nu de mogelijkheden gering om door middel van het verloop van personeel hierin concrete resultaten te boeken. Er wordt op dit moment bij hoge uitzondering extern geworven. Voor vacatures waarvoor extern wordt geworven wordt geen voorkeursbeleid gevoerd, maar wordt bij de selectie gelet op kwaliteit en diversiteit van het team waarvoor wordt geselecteerd.

De gemeente Haarlem handhaaft het beleid om te werven op kwaliteit en daarbinnen te streven naar diversiteit. De gemeente staat open voor praktische ideeën en samenwerking om in contact te komen met doelgroepen en naar mogelijkheden tot versterking van de diversiteit te zoeken.

Hoogachtend,

Het college van burgemeester en wethouders,

de secretaris,

de burgemeester,

J. Scholten

mr. B.B. Schneiders