

Mevrouw J. van Heugten
Fractie Pro21 gemeente Nijkerk
Havenstraat 60
3861 VZ NIJKERK

Uw brief van 23 november 2020

Ons kenmerk 1092579

Uw e-mailadres

Bijlage

Datum 12 januari 2021

Behandeld door R. Mahulete

Onderwerp Schriftelijke vragen van PRO21 - vervolgvragen
over Antidiscriminatiebeleid

Team Adviseurs Dagelijks Leven

Geachte mevrouw Van Heugten,

Op grond van artikel 33 van het Reglement van Orde van de gemeenteraad heeft u, in aansluiting op uw eerdere brief van 10 juli jl., namens de fractie van PRO21 een aantal vervolgvragen gesteld over het antidiscriminatiebeleid van de gemeente Nijkerk.

In deze brief beantwoorden wij uw vragen.

Vraag 1. U schrijft: "HRM-beleid heeft aandacht voor de diversiteit van de gemeentelijke organisatie. Bij het aantrekken van nieuwe medewerkers heeft inclusief werven en selecteren structureel aandacht." In hoeverre is het huidige personeelsbestand een afspiegeling van de Nijkerkse bevolking?

Algemeen

Op het door u aangedragen punt geeft de gemeente Nijkerk vol overtuiging invulling aan de vigerende wet- en regelgeving. Zo is discriminatie naar leeftijd, geslacht, geloofsovertuiging en nationaliteit verboden, hebben wij aandacht voor de verhouding mannen/vrouwen in hogere functies en zijn er doelstellingen voor het zogenaamde doelgroepenbeleid (kandidaten met kansen en beperkingen). Deze zijn sturend voor ons beleid en dragen bij aan de genoemde inclusiviteit.

Doelgroepenbeleid

De gemeente Nijkerk voldoet al geruime tijd aan de doelstellingen van het doelgroepenbeleid, in het kader van de Participatiewet. Het doel van deze wet is om meer mensen, ook met een

arbeidsbeperking, aan het werk te krijgen. Dit is niet alleen een taak die wij als gemeente in het kader van de Participatiewet uitvoeren, maar ook een verantwoordelijkheid voor de gemeente als werkgever. Sterker nog: de gemeente heeft een voorbeeldfunctie bij het creëren van kansen voor mensen met een arbeidsbeperking. We vragen van ondernemers in onze gemeente inzet voor de doelgroep, het spreekt voor zich dat we hierin als gemeente het goede voorbeeld geven. Ook vinden wij het als organisatie belangrijk om een afspiegeling van de samenleving te zijn. Dit betekent dat wij mogelijkheden willen creëren voor iedereen in onze samenleving, ook de medemens met een arbeidsbeperking.

Concreet betekent dit dat wij voor 2020 afgesproken hebben om vier plekken organisatie-breed (financieel) beschikbaar te stellen voor de mensen vanuit de doelgroep. Het jaar 2020 sluit wij af met vijf medewerkers die werkzaam zijn vanuit de doelgroep. Ons doel is om de komende jaren verder uit te breiden naar negen plekken in 2023.

Werving- en selectiebeleid

Ook in haar HRM-beleid heeft de gemeente nadrukkelijk aandacht voor inclusiviteit. Ook in de selectieprocedures worden de regels gevolgd en geborgd conform de richtlijnen van het netwerk voor HR-professionals.

Deze NVP-sollicitatiecode is een gedragscode en bevat basisregels die werkgevers én sollicitanten in acht kunnen nemen bij de werving en selectie. Het doel van de code is een norm te bieden voor een transparante en eerlijke werving-en-selectieprocedure. De code is gebaseerd op meerdere uitgangspunten betreffende werving en selectieproces, waaronder: *“een eerlijke kans op aanstelling voor de sollicitant, dat betekent gelijke kansen bij gelijke geschiktheid en de organisatie bepaalt haar keuze op basis van geschiktheid voor de functie”*.

Functie-eisen kunnen betrekking hebben op vakbekwaamheid (opleiding, kennis en ervaring), gedrag en persoonlijke kwaliteiten. Eisen ten aanzien van persoonlijke kenmerken worden slechts gesteld indien deze in verband met een goede functieervulling noodzakelijk zijn en voor zover zij niet in strijd zijn met wettelijke regelingen.

Op deze manier sluiten wij een mogelijk discriminatie uit en kijken wij naar de best geschikte kandidaat.

Registratie bijzondere persoonsgegevens

Op basis van AVG-regelgeving is het niet mogelijk om expliciet registraties bij te houden op basis van inclusiviteit. Daardoor kunnen wij niet expliciet aangeven hoe de afspiegeling is, wetende dat wij medewerkers in dienst hebben met verschillende achtergronden wat betreft leeftijd, geslacht, burgerlijke staat, seksuele gerichtheid, levens-, politieke of geloofsovertuiging, ras, etnische afkomst of nationaliteit.

Als het gaat om de registratie van onze personeelsgegevens dan registreren wij de AVG - ‘gewone’ personeelsgegevens die noodzakelijk zijn om de overeenkomsten aan te gaan. Dit houdt in de gegevens die noodzakelijk zijn om onder andere salarisverwerking uit te voeren en contracten op te stellen.

Persoonsgegevens die door hun aard bijzonder gevoelig zijn, krijgen extra bescherming in de Algemene verordening gegevensbescherming (AVG). De AVG ziet onder andere de volgende persoonsgegevens als bijzondere persoonsgegevens:

- persoonsgegevens waaruit ras of etnische afkomst blijkt;
- persoonsgegevens waaruit politieke opvattingen blijken;
- persoonsgegevens waaruit religieuze of levensbeschouwelijke overtuigingen blijken;
- persoonsgegevens waaruit het lidmaatschap van een vakvereniging blijkt;
- gegevens over iemands seksueel gedrag of seksuele gerichtheid;

Conform AVG is het verboden om bijzondere persoonsgegevens te gebruiken, tenzij een werkgever/instantie een wettelijke uitzondering heeft. Voor wat betreft ons personeel hebben wij niet de noodzaak en ook vallen wij niet onder de uitzonderingen.

Algemeen beeld

Kijkend naar de huidige samenstelling van de organisatie dan zien wij als college, zowel in de beleids- als in de uitvoerende teams, de diversiteit van de Nijkerkse samenleving terug. Het handhaven en blijven meebewegen met veranderingen in die diversiteit, vinden wij in het kader van een adequate dienstverlening van groot belang.

Vraag 2. U schrijft: “De gemeente volgt de afhandeling van vragen of klachten via het Meldpunt zodat deze afdoening naar wens verloopt. Overigens zijn er in de afgelopen jaren weinig vragen en klachten geweest.” In 2019 zijn er bij het meldpunt discriminatie zes meldingen door inwoners binnen gekomen. Er zijn vijf meldingen over voorvallen in de gemeente binnen gekomen. Daarnaast zijn er bij de politie acht discriminatie-incidenten geregistreerd. In 2018 waren er vier meldingen door inwoners en vijf discriminatie-incidenten geregistreerd. De cijfers geven een beeld van welke incidenten zijn gemeld, zijn geregistreerd en in behandeling zijn genomen. Bent u het met PRO21 eens dat iedere keer dat er gediscrimineerd wordt binnen onze gemeente een keer te veel is?

Wij zijn van mening dat iedere melding van discriminatie binnen onze gemeente er één te veel is. Daarbij beseffen wij ons dat de geregistreerde meldingen slechts het topje van de ijsberg vormen.

Vraag 3. Veel ervaringen met discriminatie worden niet gemeld en blijven daarom buiten het beeld van deze cijfers. Discriminatie-ervaringen worden om verschillende redenen niet gemeld. Erkent u dat de officiële cijfers van discriminatiemeldingen slechts een indicatie geven van de mate waarin er discriminatie voorkomt in onze gemeente? Hoe kan de gemeente zorgen dat melden laagdrempeliger wordt, zodat er beter zicht komt op de feitelijke situatie en de mogelijke oplossingen.

De officiële cijfers van discriminatiemeldingen zijn inderdaad indicatief. Daar zijn verschillende redenen voor. Vaak worden discriminatie-ervaringen niet gemeld: mensen willen niet stil blijven staan bij negatieve ervaringen of ze willen door anderen niet als slachtoffer gezien of bestempeld worden. Daarnaast kan men angst hebben voor de mogelijk negatieve gevolgen van een melding, geen vertrouwen hebben in de opvolging van een melding/aangifte of de weg niet weten om een melding te kunnen doen.

Tenslotte kan er verschil zijn tussen de discriminatie zoals die juridisch wordt gezien en de manier waarop die wordt ervaren. Sommige incidenten worden als discriminatie ervaren terwijl daar, juridisch gezien, geen sprake van is. Daar tegenover staan incidenten die juridisch gezien juist wel discriminatoir van aard zijn, maar waarvan mensen zich niet altijd bewust zijn.

Het vorenstaande hebben wij, mede ingegeven door uw vragen, op 10 december jongstleden besproken met 'Vizier', de anti-discriminatie-organisatie voor Oost-Nederland, waar het Nijkerkse 'Meldpunt discriminatie en pesten' is ondergebracht. Tijdens dat overleg is geconstateerd dat het onderwerp anti-discriminatie de laatste tijd steeds meer aandacht krijgt.

Zo heeft minister Ollongren onlangs laten weten dat Nederland binnenkort een nationaal coördinator discriminatie en racisme krijgt. Deze coördinator krijgt als taak om geïnstitutionaliseerd racisme aan te pakken. Daarnaast wordt in diverse provincies gewerkt aan een Deltaplan Discriminatie, ook in Gelderland lopen inmiddels verkennende gesprekken.

Concreet ziet het college in samenwerking met Vizier de volgende mogelijkheden om in het komende jaar bij te dragen aan het tegengaan van anti-discriminatie en het beter zicht krijgen op de feitelijke situatie en de mogelijke oplossingen:

- Het doorzetten van de benodigde activiteiten om het Meldpunt in de gelegenheid te stellen haar werk te doen en de meldingsmogelijkheden onder de aandacht te brengen;
- Het periodiek voeren van een gerichte publiciteitsactiviteit via diverse (social) media, waarbij ook nut en noodzaak van het melden nadrukkelijk aandacht krijgt;
- Het versterken en waar nodig verbreden van onze lokale netwerkcontacten zodat de meldingsmogelijkheden nog breder bekend worden;
- Het structureel borgen van de benodigde activiteiten in het vast te stellen Programma Volwassenen en de uitvoering van de Inclusie Agenda;
- Het ondersteunen van een initiatief om op provinciaal niveau te komen tot een Deltaplan Discriminatie.

Met vriendelijke groet,

Burgemeester en wethouders van Nijkerk,
de secretaris,

de burgemeester,



mevrouw drs. R.C.B. de Jong



de heer mr. drs. G.D. Renkema