

Uitgangspunten diversiteitsraad

Hieronder presenteren wij een overzicht van alle feiten, argumenten en omstandigheden die wij gedurende het voortraject in kaart hebben gebracht. Onderstaand overzicht zou in de vorm van een commissievoorstel besproken worden maar wordt nu als kennisdocument aangeboden.

Probleemstelling/doel

De relatief lage participatiegraad van mensen met een migratieachtergrond wordt algemeen als onwenselijk gezien. Op landelijk, provinciaal en vaak ook gemeentelijk niveau wordt actief beleid gevoerd om (onbewuste) uitsluiting tegen te gaan. Een verminderde participatie van mensen met een migratieachtergrond doet zich ook in Hilversum voor. Het is echter niet geheel duidelijk hoe groot het probleem in onze gemeente is. De gemeente wil beter inzicht (cijfermatig) in deze problematiek en actief bijdragen aan een hogere participatiegraad aan de Hilversumse samenleving en de Hilversumse economie door deze groep mensen. Dit voorstel moet bijdragen aan de volgende doelen

- gelijke (arbeids- en ontwikkel)kansen voor alle inwoners;
- een zichtbare uitstroom van mensen met een migratieachtergrond uit de sociale opvangstructuur van de gemeente;
- een merkbare verhoging van het percentage mensen met een migratieachtergrond die meedoen aan sportieve, culturele en vrijwilligersactiviteiten;
- minder polarisatie door effectieve interventies en adviezen van een diversiteitsraad.

Argumenten om actief diversiteitsbeleid te voeren

1. *Arbeidsmarkt-, opleidings- en stagebelemmeringen wegens migratieachtergrond*
Het kabinet erkent ook dat dit een maatschappelijk probleem is en voert daarom momenteel het *“Implementatieplan Arbeidsmarktdiscriminatie 2018-2021”* uit (zie ook het rapport *“Herhaling virtuele praktijktests Arbeidsmarktdiscriminatie”* van juni 2019 dat in opdracht van het ministerie van Sociale Zaken en Werkgelegenheid (SZW) is opgesteld en het programma *“Verdere Integratie op de Arbeidsmarkt”* met als doel een betere arbeidsmarktpositie van personen met een migratieachtergrond). Een diversiteitsraad kan door haar ervaringsdeskundigheid op dit gebied lokaal een bijdrage leveren (ook aan het personeelsbeleid van de eigen ambtelijke organisatie).
2. *Persistente en intergenerationele inkomensongelijkheid naar migratieachtergrond*
Uit het CPB-rapport *“Inkomensongelijkheid naar migratieachtergrond”* van 12 juni 2019 blijkt dat er sprake is van inkomensachterstanden bij personen met een Marokkaanse, Turkse, Surinaamse of Antilliaanse migratieachtergrond, dat deze inkomensachterstanden sinds 2003 niet zijn verminderd en dat deze over generaties heen blijven bestaan. Armoede, schulden en werkloosheid komen dan ook vaker voor bij inwoners met een migratieachtergrond. Het kabinet heeft naar aanleiding van het CPB-rapport aanvullende maatregelen (en middelen) aangekondigd in het onderwijs en op de arbeidsmarkt (zie kamerbrief ministerie SZW van 9 okt 2019). Kansrijke beleidsrichtingen die in het rapport genoemd worden zijn het bieden van ondersteuning bij het vinden van stages, voorlichting over arbeidsmarktperspectief bij studierichtingen (zodat jongeren met een migratieachtergrond vaker kiezen voor richtingen met betere arbeidsmarktperspectieven) en het bestrijden van arbeidsmarktdiscriminatie. Een diversiteitsraad kan hier lokaal invulling aan geven.
3. *Toenemende maatschappelijke spanningen wegens migratieachtergrond*
Buurtcoördinatoren en de lokale antidiscriminatievoorziening¹ (ADV) melden een toename in spanningen die gerelateerd zijn aan herkomst. Dit is een onwenselijke ontwikkeling en slecht voor de toekomstbestendigheid van een vreedzame en prettige stad om in te leven, wonen en werken. Een

¹ Gemeentes zijn op grond van de Wet gemeentelijke Antidiscriminatievoorzieningen verplicht om lokaal een Antidiscriminatievoorziening (ADV) op te richten met een meldpunt discriminatie. In de Verordening Inrichting Antidiscriminatievoorziening Hilversum uit 2010 is dit lokaal uitgewerkt.

diversiteitsraad zorgt voor aandacht en urgentie voor dit thema en kan bij onderwerpen die polarisatie veroorzaken (zoals de Zwarte Pieten-discussie of religieus onderwijs) een bijdrage leveren.

4. *Kwaliteit, professionaliteit en deskundigheid van de diversiteitsraad zijn geborgd* Deelname aan het Charter Diversiteit van de Stichting van de Arbeid (ondertekend door de burgemeester namens de gemeente op 12 september 2019) biedt (kosteloos) toegang tot deskundig en wetenschappelijk onderbouwde ondersteuning en advies van hun kenniscentrum. Daarnaast heeft ook de lokale ADV (die veel praktijkervaring heeft) toegezegd actief deel te kunnen nemen in de diversiteitsraad. Met de ondersteuning van het kenniscentrum van de Stichting van de Arbeid en de deelname van de ADV is de kwaliteit van de diversiteitsraad geborgd.
5. *Diversiteitsbeleid is in overeenstemming met de visie van de gemeente en de ambities van het college* De visie “*iedereen hoort erbij en doet ertoe*” (kadernota Sociaal Domein 2017-2021) en de doelstellingen uit het coalitieakkoord en uit het nieuwe minima-, schulden- en uitstroombesluit richten zich op het bevorderen van participatie en arbeidsdeelname onder alle inwoners. Een diversiteitsraad kan hieraan bijdragen door specifieke belemmeringen voor inwoners met een migratieachtergrond aan te pakken.

Wat bedoelen we met diversiteit?

Met diversiteit wordt in deze nota bedoeld de verscheidenheid in culturele etnische achtergronden van bewoners. We leven in een diverse samenleving: 14,4% van de bewoners van Hilversum heeft een migratieachtergrond. Participatie en vertegenwoordiging van de diversiteit van bewoners in besturen en personeelsbestand van gemeentelijke en maatschappelijke organisaties is dat niet. Anders gezegd, een actief diversiteitsbeleid is nodig. Met diversiteitsbeleid willen we belemmeringen wegnemen en maatschappelijke participatie bevorderen.

In de voorbereidende gesprekken met de betrokken Hilversumse inwoners en organisaties werd het nut en de noodzaak (evenals de behoefte) besproken. In het kort werd als doel geformuleerd: positief waarderen en beperkingen verminderen. Diversiteit in de samenleving heeft twee kanten: het “anders zijn dan anderen” maakt enerzijds nieuwsgierig, kan verrassen, geeft kleur en zet aan tot denken. Daarnaast kan het ook in de samenleving gevoelens van angst, onbehagen, weerstand en afkeur oproepen. De voorbeelden daarvan in Hilversum zijn ons bekend.

De groeiende groep inwoners van Hilversum met een migratieachtergrond ervaart de beide kanten met de nodige regelmaat. Het bewuster omgaan met de diversiteit van inwoners in onze gemeente en het wegnemen of verminderen van belemmeringen, bijvoorbeeld bij deelname aan de arbeidsmarkt, vragen om extra aandacht en concrete maatregelen.

Diversiteitsbeleid

Het Diversiteitsbeleid van de gemeente Hilversum richt zich zowel op de Hilversumse samenleving als ook op de gemeentelijke ambtelijke organisatie. De gemeente zelf wil een inclusieve organisatie zijn die gebruik maakt van de kracht van diversiteit. Voor Hilversum wensen wij een samenleving waarin iedereen gelijke kansen heeft en zich zo vrij mogelijk kan ontplooiën en bewegen. Het wegnemen van belemmeringen op de arbeidsmarkt, het bevorderen van participatie, het bevorderen van tolerantie en verminderen van polarisatie zijn daarom onderdeel van het (maatschappelijk) diversiteitsbeleid.

Diversiteitsbeleid is een thema dat bij zowel de centrale overheid, de provincie als de gemeente aandacht vraagt. Het gaat daarbij om goed burgerschap. Een grondhouding die verschillen in afkomst, traditie en religie erkent, maar tegelijkertijd uitgaat van een *eigen verantwoordelijkheid*, in woord en daad, voor de samenleving als geheel. Het gaat daarbij om *meedoen*: een actieve deelname aan het arbeidsproces, het onderwijs, vrijwilligerswerk, culturele en sportactiviteiten, maar ook aan alle andere sectoren van Nederlandse samenleving. Het gaat ook om *meetellen*: van alle burgers van Hilversum, van hen die zich zorgen maken over een snel veranderende samenleving, nieuwkomers die moeite hebben daarin een plek te verwerven, en van al diegenen die het gevoel hebben aan de zijlijn te staan. Het bijdragen aan participatiemogelijkheden en de toegankelijkheid van voorzieningen voor alle inwoners van de gemeente Hilversum (ongeacht afkomst) is een belangrijk beleidsdoel voor de gemeente Hilversum. Het diversiteitsbeleid is erop gericht om etnische verschillen ten voordele van de gehele Hilversumse samenleving aan te wenden. De kracht van diversiteit is (naast verschillen in sekse, seksuele gerichtheid, genderidentiteit en fysieke beperkingen) gelegen in de verschillen in waarden, attitudes, culturen, overtuigingen en levenservaringen van **alle** inwoners binnen de gemeente Hilversum. Deze verschillen

verrijken de stad. Het leren van elkaar en het open staan voor elkaar door het accepteren van verschillen. Ook is juist het zoeken naar wat ons met elkaar (ver)bindt een goed uitgangspunt voor een evenwichtige gemeenschap. Diversiteitsbeleid bestrijkt de terreinen wonen, werken en leren, welzijn en zorg, sport, cultuur en recreatie.

Diversiteitsraad

De gemeenteraad van Hilversum wil met het instellen van een diversiteitsraad de volwaardige deelname van mensen met een migratieachtergrond aan de maatschappij bevorderen, ongeacht verschillen in etnische of culturele achtergrond.

De diversiteitsraad zet hiervoor haar eigen ervaringsdeskundigheid in maar ook wetenschappelijk onderbouwde kennis en expertise van de Stichting van de Arbeid. De diversiteitsraad communiceert over deze kennis met de gemeente en de samenleving. Zij monitort de ontwikkelingen van participatie onder de doelgroep en start met een zogenaamde nulmeting. De diversiteitsraad adviseert over gemeentelijk beleid, doet concrete voorstellen en organiseert evenementen, bijeenkomsten, lezingen en trainingen.

De Diversiteitsraad werkt op basis van de visie “iedereen hoort erbij en doet ertoe” (Kadernota Sociaal Domein 2017-2021) en de doelstellingen uit het coalitieakkoord en uit het nieuwe minima-, schulden- en uitstroombesluit die in juni 2019 door de gemeenteraad vastgesteld zijn. Daarin ligt de focus op het bevorderen van participatie en arbeidsdeelname onder alle inwoners.

Opdracht en taken Diversiteitsraad

De Diversiteitsraad heeft als opdracht een open en inclusieve samenleving te bevorderen. Zij adviseert over en initieert/werkt aan het verbeteren van de maatschappelijke participatie van inwoners die door een andere etnische of culturele achtergrond hinder ondervinden bij hun deelname aan de Hilversumse samenleving. Zij legt verbindingen en stimuleert mensen ook eigen initiatief te nemen. De Diversiteitsraad adviseert het college en de gemeenteraad over alle burgerschap- en diversiteitsvraagstukken binnen de gemeente Hilversum en doet concrete voorstellen voor de bevordering van inclusie. Hiervoor zet de Diversiteitsraad het eigen diversiteitsnetwerk in, maakt gebruik van bestaande netwerken, monitort de actuele ontwikkelingen in de stad en speelt daar actief op in. De Diversiteitsraad betreft het college bij het ontwikkelen van een diversiteitsvaardige gemeentelijke organisatie en een inclusieve werkomgeving.

De Diversiteitsraad organiseert en initieert en heeft een uitdrukkelijke praktische resultaatgerichte opdracht om concrete verbeteringen te zoeken en tot stand te brengen in de Hilversumse samenleving.

Doelen van de Diversiteitsraad

De diversiteitsraad heeft 6 specifieke doelen die de basis vormen voor de succesindicatoren van de diversiteitsraad:

- Toename van het percentage mensen met een migratieachtergrond aan het arbeidsproces;
- Toename van het aantal mensen met een migratieachtergrond aan vrijwilligerswerk;
- Toename van het aantal bezoekers met een migratieachtergrond aan (culturele) evenementen;
- Toename van het aantal kinderen met een migratieachtergrond in sportclubs;
- Vermindering van het aantal mensen met een migratieachtergrond in de sociale opvangstructuren van de gemeente;
- Vermindering van het aantal kinderen met een migratieachtergrond bij jeugdproblematiek en schooluitval.

In Q2 2022 vindt een evaluatie plaats. Tevens zal de diversiteitsraad eind 2021 een tussenstand aan de commissie Economie en Bestuur presenteren. Daarbij worden bij de evaluatie in 2022 de volgende punten betrokken:

- Cijfers in relatie tot de nulmeting (probleemanalyse) die de diversiteitsraad in het eerste kwartaal van 2021 opstelt t.a.v. de inclusiviteit van mensen met een migratieachtergrond in relatie tot de doelen zoals hierboven benoemd;
- De mate waarin de diversiteitsraad de gemeente en de Hilversumse samenleving heeft meegenomen in de problematiek en de oplossingen die daar mogelijk voor zijn en de bijdrage die de diversiteitsraad daaraan doet;

- De mate waarin het bewustzijn van de problematiek zichtbaar en merkbaar is geworden en is toegenomen en tot uiting is gekomen in debat en communicatie;
- De overtuiging dat de werkwijze van de diversiteitsraad zichtbaar en merkbaar bijdraagt aan de doelen van het diversiteitsbeleid bij de gemeente en in de Hilversumse samenleving;
- De mate waarin de diversiteitsraad bijdraagt aan het uitdagen van de gemeente, externe partijen en mensen met een migratieachtergrond om te participeren (in het arbeidsproces, vrijwilligerswerk en culturele en sportactiviteiten) in de Hilversumse samenleving.

Thema's Diversiteitsraad

Onderwerpen (niet uitputtend) die gerekend kunnen worden tot het werkterrein van de Diversiteitsraad:

- Stimuleren van inburgering en participatie; door betrokken te zijn bij vrijwilligerswerk, culturele en sportactiviteiten.
- Arbeidsmarktbeleid gericht op inclusie; door suggesties te doen rond het wegnemen van belemmeringen op de arbeidsmarkt en binnen de gemeentelijke organisatie.
- Sociale cohesie, ontmoeting en dialoog; door de organisatie van activiteiten.
- Het waarderen van verschillen; door de belemmeringen die daarmee samenhangen te signaleren.
- Voorkomen en bestrijden van racisme, discriminatie, polarisatie en radicalisering; door het monitoren en onderzoeken van probleemsituaties in de stad actief het gesprek aan te gaan met degenen die vatbaar zijn voor deze tendensen.
- Onderlinge verbinding creëren in buurten en wijken; door ontmoeting en dialoog op wijkniveau te organiseren.

Samenstelling

- De Diversiteitsraad bestaat uit minimaal 5 en maximaal 7 leden. Een afvaardiging van de lokale antidiscriminatievoorziening is permanent lid als toevoeging.
- De voorzitter heeft tot taak de Diversiteitsraad tot een werkend geheel te ontwikkelen.
- De leden vormen gezamenlijk een multicultureel en divers geheel en kenmerken zich door onafhankelijkheid en een atypische denk- en werkwijze. De diversiteitsraad bestaat (grotendeels) uit mensen die nog niet actief zijn binnen de bestaande gesubsidieerde welzijnsnetwerken. Dit alles om te zorgen dat nieuwe inzichten en oplossingen boven komen.

De diversiteitsraad bestaat uit 5 tot 7 leden. Benoeming van de diversiteitsraadsleden en de voorzitter geschiedt de eerste keer door het college. Daarna wordt voorzien in vacatures door coöptatie, met uitzondering van de voorzitter, die door het college en voordracht van de diversiteitsraad. De benoemingsduur van de voorzitter is 2 jaar, waarna afhankelijk van de evaluatie een tweede periode van 2 jaar volgt. Benoemingsduur van de 4-6 leden is ook voor 2 jaar waarna, na evaluatie volgt verlenging met respectievelijk 1, 2 en 3 jaar. Zo treedt niet iedereen tegelijk af en blijft deskundigheid/kennis geborgd. Een aftredend lid neemt plaats als voorganger op schema, en is herbenoembaar. Belangrijk criterium bij de aanstelling is dat de leden van de diversiteitsraad onafhankelijk, atypisch, zo min mogelijk voortkomen uit bestaande welzijnsnetwerken en uit de doelgroep zelf voortkomen. Dit criterium moet zorgen dat nieuwe inzichten en oplossingen boven komen. Opdracht en taken, thema's, profiel, werving en benoeming van de diversiteitsraad staan vermeld in de bijlage "uitgangspunten diversiteitsraad". Het reglement van de diversiteitsraad wordt door de leden van de diversiteitsraad samen met de ambtelijke organisatie opgesteld.

Profielbeschets

- De leden zijn zowel ervaringsdeskundige als deskundig op een relevant vakgebied.
- De leden zijn van onbesproken gedrag.
- De leden hebben een praktische instelling en zijn aanpakkers die dingen voor elkaar kunnen krijgen.
- De leden zijn sterke netwerkers en communicators.
- De leden zijn gericht op het creëren van verbinding.

Werving

- De initiële werving van de leden vindt plaats op basis van uitnodiging en sollicitatie op een vacature.
- Bij uitval of vervanging van een reeds benoemd lid kiezen of wijzen de leden zelf een nieuw lid aan (coöptatie).

Benoeming

- Eerste benoeming geschiedt door het college, daarna wordt in vacatures voorzien door coöptatie met uitzondering van de voorzitter, die wordt door het college benoemd op voordracht van de diversiteitsraad.
- Bij coöptatie hebben zowel het college als de Raad (via het college) de mogelijkheid om gemotiveerd bezwaar te maken tegen een bepaalde keuze voor een nieuw lid. In dat geval kan het college het betreffende lid ontslaan.
- Coöptatie geschiedt conform de in de profielschets opgenomen eisen.
- Het ontslag van leden bijvoorbeeld bij gebleken ongeschiktheid of misplaatst gedrag geschiedt op basis van een besluit van het College dan wel door een meerderheidsbesluit van de leden van de Diversiteitsraad.

Zittingsduur

- Alle leden worden in eerste instantie voor 2 jaar benoemd. Daarna volgt (na positieve evaluatie) een volgend benoemingsschema
- De voorzitter wordt voor 4 jaar benoemd.
- Twee leden worden voor 2 jaar benoemd.
- Twee leden worden voor 3 jaar benoemd.
- Twee leden worden voor 4 jaar benoemd.
Zo is niet iedereen tegelijk weg en blijft deskundigheid/kennis geborgd. Een aftredend lid neemt plaats voorganger in op schema, en is herbenoembaar
- De voorzitter en de leden zijn herbenoembaar.
- Jaarlijks vindt een evaluatie plaats van het functioneren van de Diversiteitsraad door het College.

Werkwijze

- De Diversiteitsraad houdt minimaal tweemaal per jaar een thematische bijeenkomst of activiteit.
- De thema's worden jaarlijks kenbaar gemaakt aan het college.
- Het college en de gemeenteraad kunnen de Diversiteitsraad verzoeken om aandacht te besteden aan een specifiek thema op basis van ontwikkelingen.
- De Diversiteitsraad onderneemt zelfstandig programma's en acties rondom de gekozen thema's.
- De Diversiteitsraad maakt gebruik van bestaande genoemde netwerken maar kan daarnaast dit netwerk ook uitbreiden met deskundigen naar keuzen.
- De Diversiteitsraad sluit ieder thema af met een concreet verslag naar college en gemeenteraad waarin de concrete resultaten worden benoemd.
- De Diversiteitsraad neemt in haar verslag een financiële uitwerking op van de verrichte acties.
- De Diversiteitsraad wordt ambtelijk ondersteund door de gemeentelijke organisatie.
- De Diversiteitsraad maakt gebruik van de expertise van het kenniscentrum diversiteit van de Stichting van de Arbeid.

Financiën

- De gemeenteraad maakt bij de behandeling van de kadernota 2020 een integrale afweging waarbij bepaald wordt of er budget beschikbaar wordt gesteld voor de jaren 2021 en 2022 en hoeveel budget. Hierbij is een minimale ambtelijke ondersteuning van 0,2 fte vereist.
- De ambtelijke uitvoering van de adviezen zal zoveel mogelijk ondergebracht worden bij bestaande beleidsterreinen zoals economie, participatie en inburgering.
- De Diversiteitsraad krijgt daarnaast de beschikking over middelen om conferenties en debatten te organiseren, lezingen te houden, adviezen in te winnen, programma's uit te voeren, op werkbezoek te gaan en overige naar keuze in te zetten evenementen.
- De Diversiteitsraad legt tenminste eenmaal per jaar inhoudelijk en financieel verantwoording af aan het college over de door haar gemaakte uitgaven. De Raad wordt hierover door het college geïnformeerd.

Reglement

- De Diversiteitsraad stelt een reglement op en legt dit voor aan het college ter goedkeuring.
- In dit reglement wordt in ieder geval voorzien in het opstellen van een werkplan met planning en de manier waarop de gemeenteraad en college hiervoor suggesties kunnen doen.

Uitvoering

Indien de gemeenteraad bij de kadernota 2020 de afweging maakt om hiervoor de minimaal benodigde middelen vrij te maken, kan onderstaande tijdschema gevolgd worden:

- In Q3 2020 vindt werving van leden plaats op basis van uitnodiging en sollicitatie op een vacature. Eerste benoeming door het college, daarna coöptatie met uitzondering van de voorzitter, die wordt door het college benoemd op voordracht van de diversiteitsraad.
- In Q1 2021 stelt het college het reglement vast van de diversiteitsraad. Dit wordt door de leden van de diversiteitsraad samen met de ambtelijke organisatie opgesteld. De diversiteitsraad richt zich in haar eerste maanden op het inzichtelijk (cijfermatig) krijgen van de participatie situatie van mensen met een migratieachtergrond (de nulmeting). Op basis hiervan krijgt de gemeenteraad inzicht en kunnen (realistische) doelstellingen met betrekking tot participatie gesteld worden.
- Vanaf Q2 2021 start de diversiteitsraad met haar reguliere taken zoals beschreven.
- In Q2 2022 vindt een evaluatie plaats waarin in ieder geval beoordeeld zal worden:
 - de kwaliteit van de adviezen en de effecten van de acties van de diversiteitsraad;
 - het politiek-bestuurlijke, ambtelijke en maatschappelijke draagvlak voor de adviezen en acties van de diversiteitsraad;
 - de kosten van de diversiteitsraad ten opzichte van de behaalde resultaten;
 - de mogelijkheid om de ambtelijke ondersteuning van de werkgroep Hilversum Inclusief (LHBTI), de werkgroep van de Lokale Inclusie Agenda en de diversiteitsraad samen te voegen.