



Onderwerp	: anti/discriminatie beleid Gemeente Helmond
Datum	: 30 december 2022
Partij	: Groen Links
Bijlage	: 65
Ingekomen brief griffie	: 29 december 2022
Antwoord college	: 15-2-2023

Geacht college,

Recent berichtte NOS over dat een hoop gemeenten geen anti-discriminatie beleid hebben. Wij hebben online gezocht naar een Helmonds anti-discriminatie beleid, maar konden niet echt iets vinden. Dit brengt ons tot de volgende vragen:

- 1) Heeft de gemeente Helmond een anti-discriminatie beleid (Daarmee bedoelen wij discriminatie in brede zin, niet limitatief op bijvoorbeeld geloof, afkomst, leeftijd, gender, geaardheid etc.) ?
 - a) Zo ja, kan dit toegezonden worden aan de raad?
 - b) Kan het college er zorg voor dragen dat het beleid online goed vindbaar en toegankelijk wordt?
 - c) Zo nee, wordt hier op dit moment aan gewerkt en wanneer kunnen we dit tegemoet zien? Dit is immers één van de ambities uit het ambitieakkoord?
 - d) Worden bij het opstellen van dit beleid actief mensen betrokken die ervaring hebben met negatieve bejegening in de vorm van discriminatie of racisme?
 - e) De wereld verandert in hoog tempo. Hoe wordt geborgd dat dit beleid met de tijd en maatschappelijke ontwikkelingen mee beweegt?
- 2) Deelt het college de zienswijze dat een diverse samenstelling van ambtenaren bijdraagt aan een beter begrip van het fenomeen racisme en discriminatie?
- 3) Hoe draagt de gemeente zorg voor een diverse organisatie?
- 4a) Is onze gemeente zich bewust van de gevaren van discriminerende systemen zoals verkeerd ingerichte algoritmes? Wordt hier actief op gemonitord?
- 4b) Hoe draagt de gemeente zorg voor een organisatie waarin iedereen zich veilig voelt om zich te melden bij het waarnemen of ervaren van discriminatie of racisme?

Met vriendelijke groet,

Sanae Yahia
Raadslid gemeente Helmond



Antwoord van het college van burgemeester en wethouders:

Naar aanleiding van door u gestelde raadvragen, treft u onderstaand de beantwoording per vraag.

- 1) Heeft de gemeente Helmond een anti-discriminatie beleid (Daarmee bedoelen wij discriminatie in brede zin, niet limitatief op bijvoorbeeld geloof, afkomst, leeftijd, gender, geardeerdheid etc.)?
 - a. Zo ja, kan dit toegezonden worden aan de raad?
 - b. Kan het college er zorg voor dragen dat het beleid online goed vindbaar en toegankelijk wordt?
 - c. Zo nee, wordt hier op dit moment aan gewerkt en wanneer kunnen we dit tegemoet zien? Dit is immers één van de ambities uit het ambitieakkoord?
 - d. Worden bij het opstellen van dit beleid actief mensen betrokken die ervaring hebben met negatieve bejegening in de vorm van discriminatie of racisme?
 - e. De wereld verandert in hoog tempo. Hoe wordt geborgd dat dit beleid met de tijd en maatschappelijke ontwikkelingen mee beweegt?

In ons ambitieakkoord hebben we opgenomen dat het streven naar een inclusieve samenleving niet tot uitdrukking komt in een specifiek 'inclusiviteitsbeleid', maar diep in de vezels hoort te zitten bij alles wat we als gemeente doen. Dat betekent voor ons op dit moment dat sociaal beleid vanuit de basis gericht is op het iedereen mee laten doen en het voorkomen en tegengaan van uitsluiting (lees discriminatie).

Omdat wij vinden dat discriminatie onacceptabel is. Daarom hebben we nu expliciet beleid voor specifieke groepen die een hoger risico lopen om uitgesloten – dus gediscrimineerd - te worden. We hebben nog geen expliciet antidiscriminatie beleid in brede zin. Om dat te kunnen gaan vormgeven, willen we in de 2^{de} helft van 2023 eerst een onafhankelijk onderzoek laten uitvoeren om beter inzicht te krijgen in de omvang, aard en zwaarte van de discriminatieproblematiek in Helmond. Op basis van de uitkomsten van dit onderzoek, willen we tot een gerichte aanpak komen en een antidiscriminatie-agenda opstellen, waarbij we tegelijkertijd de meldingsbereidheid stimuleren.

We betrekken onze inwoners bij de ontwikkeling van beleid. Daarnaast wordt regelmatig gewerkt met ervaringsdeskundigen en met klankbordgroepen voor uiteenlopende onderwerpen en beleidsterreinen, die vanuit een specifiek perspectief een actuele stand van zaken kunnen geven.

- 2) Deelt het college de zienswijze dat een diverse samenstelling van ambtenaren bijdraagt aan een beter begrip van het fenomeen racisme en discriminatie?

Ja, deze zienswijze delen wij.

Naast een diverse samenstelling, vinden wij het aanvullend van belang dat je als ambtenaar van deze stad in contact staat met inwoners van onze stad om te horen, voelen en weten wat er speelt. Hieraan geven we op dit moment onder andere gevolg door de inzet van functionarissen als de wijkadviseurs en de stadsmarinier in de Binnenstad.

- 3) Hoe draagt de gemeente zorg voor een diverse organisatie?

De kern van onze werkgeversvisie is 'Helmond (b)en ik'. 'Helmond (b)en ik' beschrijft wat voor organisatie wij willen zijn voor onze stad en wat dit voor de medewerkers betekent. Dit hebben we uitgewerkt naar verschillende pijlers, waaronder de pijler 'inclusief en toegankelijk'. In het verlengde hiervan hebben we bijvoorbeeld recentelijk in onze vacatureteksten, de volgende passage opgenomen:

"Binnen gemeente Helmond geloven we in de kracht van diversiteit aan mensen en talenten. We kijken daarom verder dan het CV en zijn oprecht geïnteresseerd in jou als mens en jouw kwaliteiten." Dit uitgangspunt houden we voor ogen gedurende het gehele proces van werving en selectie.

Parallel aan het onderzoek (genoemd in de beantwoording van vraag 1) zal medio 2023 een stagiaire van start gaan met als specifieke stageopdracht om tot aanbevelingen te komen inzake diversiteit en organisatie. Met deze maatregelen willen we inclusie en diversiteit binnen onze organisatie verder bevorderen



4a) Is onze gemeente zich bewust van de gevaren van discriminerende systemen zoals verkeerd ingerichte algoritmes? Wordt hier actief op gemonitord?

Ja, de gemeente is zich bewust van de gevaren van discriminerende systemen. Het gebruik van algoritmes komt binnen Helmond (nog) weinig voor. Wanneer deze worden ingezet, maken we gebruik van standaard applicaties van leveranciers. Wij ontwikkelen zelf geen applicaties. Met leveranciers maken wij afspraken (middels verwerkersovereenkomsten) die moeten voorkomen dat leveranciers algoritmes gebruiken die verkeerd zijn ingericht.

Afspraken worden periodiek gemonitord vanuit de verantwoordingsprocessen voor informatiebeveiliging en privacy.

4b) Hoe draagt de gemeente zorg voor een organisatie waarin iedereen zich veilig voelt om zich te melden bij het waarnemen of ervaren van discriminatie of racisme?

Veilig voelen begint in je directe omgeving. Leidinggevenden stimuleren de medewerkers zaken bespreekbaar te maken en elkaar aan te spreken. Daarnaast heeft de gemeente Helmond een integriteitsbeleid waaraan actief uitvoering wordt gegeven. Er zijn twee interne en één externe vertrouwenspersoon plus een coördinator integriteit (meldpunt) waar medewerkers terecht kunnen met kwesties en/ of dilemma's. Elke nieuwe medewerker (inclusief inhuur) krijgt een onboarding training integriteit waarin expliciet aandacht is voor het bespreekbaar maken van zaken en voor de rol van de vertrouwenspersoon.

Burgemeester en wethouders van Helmond

Mevr. P.J.M.G. Blanksma-Van den Heuvel
burgemeester

H.J. de Ruyter
secretaris