

Retouradres : Cluster Middelen, Postbus 78, 2600 ME Delft

Fractie PvdA Delft
t.a.v. de heer R.D. Blinker
Hugo de Grootstraat 302
2613VC Delft

VERZONDEN 16 APR. 2008

Datum
3-4-2008
Ons kenmerk
349877
Uw brief van
19-3-2008
Uw kenmerk

Onderwerp
Beantwoording vragen ingevolge artikel 36 Reglement van Orde
Gemeenteraad inzake lokaal diversiteitsbeleid

Bijlage

Geachte heer Blinker,

In antwoord op uw vragen delen wij u het volgende mede:

Vraag 1: Bent u bereid te komen met diversiteitbeleid waarbij groepen die structureel ondervertegenwoordigd zijn in het gemeentelijke apparaat gelijke kansen krijgen?

Antwoord 1

Wij zijn het met u eens dat diversiteitbeleid zich richt op de totale organisatie en het palet aan mensen en hun capaciteiten. Om die reden maakt het diversiteitbeleid van de gemeente een geïntegreerd onderdeel uit van het personeelsbeleid. Wij vinden het daarom overbodig om met een apart doelgroepenbeleid te komen.

Sinds 2001 voert de gemeente Delft een individugericht personeelsbeleid onder de titel Menselijke Mogelijkheden Centraal, waarbij de specifieke vaardigheden en kwaliteiten van medewerkers centraal staan en zo optimaal mogelijk worden benut ten behoeve van de taakstellingen waar de gemeentelijke organisatie voor staat. Erkend wordt dat een zo divers mogelijk palet van mensen en capaciteiten in de organisatie een gunstige uitwerking heeft op de prestaties van de organisatie en haar positie op de arbeidsmarkt. Delft houdt hier bij de uitvoering van het personeelsbeleid ook rekening mee.

Het nieuwe stagebeleid, dat ook onderdeel uitmaakt van het personeelsbeleid, is overigens ook afgestemd op diversiteit, met name op maatschappelijk kwetsbare individuen en het aantrekken van jongeren. Mede op basis van ervaringen met specifiek doelgroepenbeleid, met name gericht op allochtonen en vrouwen, uit voorgaande jaren is de gemeente terughoudend in het benoemen van specifieke doelgroepen en daaraan gekoppelde streefcijfers, omdat hiervan een stigmatiserende werking kan uitgaan en dan een averechts effect voor de beeldvorming en positie van de betreffende doelgroep in de gemeentelijke organisatie wordt bereikt.

Vraag 2: Bent u bereid om op basis van een nulmeting streefcijfers voor meer diversiteit binnen de gemeente te formuleren en de stand van zaken jaarlijks aan de raad te rapporteren?

Antwoord 2

Gelet op ons antwoord bij vraag 1 zijn wij niet voornemens streefcijfers voor doelgroepen te formuleren. Wel kunnen wij u bij deze de gevraagde huidige stand van zaken aangeven.

Uit de personeelsmonitor gemeente over 2006 zijn de volgende cijfers bekend over het aandeel van vrouwen in leidinggevende posities[#]: 2004: 19,5%, 2005: 22,5%, 2006: 21,9%. Binnen de gemeentelijke organisatie van Delft is het percentage van vrouwen in leidinggevende posities 29%. De vertegenwoordiging van vrouwen in hogere functies (vanaf schaal 13) bedroeg in de Delftse organisatie op 31 december 2007 24%. Cijfers ter vergelijking met andere gemeenten zijn ons niet bekend.

De verhouding tussen mannen en vrouwen bedroeg op 31 december 2007 50,4% mannen en 49,6% vrouwen. In 2006 bedroeg het percentage mannen 52,6% en vrouwen 47,4%.

Voor wat betreft de vertegenwoordiging van allochtone medewerkers beschikt de organisatie niet over representatieve gegevens. Diverse onderzoeken zowel binnen als buiten onze organisatie hebben uitgewezen dat juist deze doelgroep niet als zodanig geregistreerd wenst te worden en hieraan ook medewerking weigert. Met de opheffing van de Wet Samen hebben medewerkers ook geen verplichting meer zich als zodanig te laten registreren. Juist onze allochtone medewerkers hechten, overigens net als vrouwen, veel waarde aan het feit dat ze in hun functie worden benoemd en gewaardeerd op grond van hun kwaliteiten en niet op basis van hun etniciteit of sekse.

Vraag 3: Op welke termijn denkt u het kader voor diversiteitsbeleid en een nulmeting te hebben gerealiseerd?

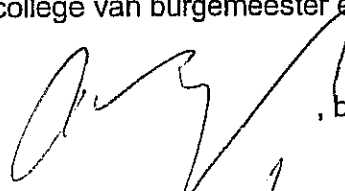
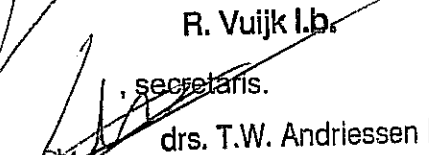
Antwoord 3

Zoals reeds toegelicht in de antwoorden 1 en 2, maakt diversiteitsbeleid een integraal onderdeel uit van ons individuericht personeelsbeleid, Menselijke Mogelijkheden Centraal, en is daarmee toereikend genoeg om diversiteit te garanderen. Gelet op het voorgaande is een nulmeting ons inziens dan ook niet nodig.

Wij hopen u hiermee voldoende geïnformeerd te hebben.

Hoogachtend,

Het college van burgemeester en wethouders van Delft,


, burgemeester
R. Vuijk i.b.

, secretaris.
drs. T.W. Andriessen i.s.

[#] Definitie: medewerkers aan wie in de functieomschrijving leidinggevende taken zijn toebedeeld en die in een hiërarchische verhouding staat tot andere medewerkers.