

Verantwoording bestuur ten aanzien van thema diversiteit in de kandidatenprocedure

Diversiteit is een belangrijk speerpunt in onze afdelingsvisie voor 2018-2022. Leiden is een diverse stad met divers talent en GroenLinks Leiden zet zich in om iedere Leidenaar te betrekken bij de Leidse politiek. Het thema diversiteit is onder andere concreet uitgewerkt in het politiek personeelsbeleid waar ook de kandidatenprocedure onderdeel van was. Naast ideeën over hoe we als afdeling inclusiever en diverser wilde worden, was hierin ook aandacht voor de gehele procedure die toeleidt naar een kandidatenlijst. Deze procedure is ook voorgelegd aan de Leidse werkgroep diversiteit. We moeten echter als bestuur vaststellen dat er uiteindelijk toch kritiek is gekomen op de diversiteit die al dan niet zichtbaar was in de advieslijst. Graag leggen wij met onderstaande onze verantwoording af aan onze leden over hoe we als bestuur rondom het thema diversiteit in de kandidatenprocedure te werk zijn gegaan.

Om te beginnen was er in het algemeen de afgelopen jaren aandacht voor het werven en scouten van divers talent. Eind 2019 is een scoutingsteam samengebracht, waarin ook zoveel mogelijk de diversiteit van onze afdeling werd vertegenwoordigd (inclusief een lid vanuit DWARS). Deze scouts zijn vervolgens ingezet bij het werven van leden voor, onder andere, de kandidatencommissie in 2020. De vacature voor leden van de kandidatencommissie (met daarin ook expliciet het profiel van het lid met de frisse blik) is, met een oproep aan alle leden en de scouts, langer opengesteld omdat we naar meer kandidaten zochten om zo tot een betere vertegenwoordiging van de afdeling en de stad te komen.

De kandidatencommissie heeft vervolgens op hun beurt in hun opdracht, zoals ook bekrachtigd door de leden, meegekregen te streven naar een diverse lijst, en om ook in hun procedure rekening te houden met wat dit van hen als commissie vraagt. Aan de start van hun activiteiten zijn zij in gesprek geweest met mensen uit de werkgroep diversiteit, onder andere over de vacatureteksten en profielen.

Bij het verspreiden van de oproep aan mensen om zich als kandidaten te melden, is ingezet op het bereiken en aanspreken van een zo breed mogelijk publiek. Onder andere door filmpjes te maken over het raadslidmaatschap, aansprekende informatie te verzamelen op de site over het raadslidmaatschap (dagboek van een raadslid) en door ook buiten onze eigen kanalen, de oproep te verspreiden (advertentie in huis-aan-huisblad b.v.). Helaas was dit in de tijd van de coronamaatregelen, waardoor we een belangrijke manier van mensen werven, namelijk door ze in levende lijve te ontmoeten op verschillende plekken in de stad, niet kon plaatsvinden. Ook is in deze fase op alle leden, en op de scouts in het bijzonder, een beroep gedaan op het scouten van talent buiten de actieve kringen van onze afdeling. Hierin is expliciet aandacht gevraagd om mensen te scouten die zouden kunnen bijdragen aan een mooie afspiegeling van onze stad. Helaas is het erg moeilijk gebleken om tijdens de corona-pandemie een breed publiek actief te betrekken bij de Leidse politiek en bij onze afdeling in het bijzonder.

Zoals vooraf afgesproken met de kandidatencommissie, hebben zij tijdig een signaal gegeven aan het bestuur toen hen al bleek dat de diversiteit achterbleef onder de mensen die zich hebben gemeld als kandidaat. Hierop is extra actie ondernomen om via onze leden en netwerken alsnog mensen te werven voor de lijst.

Gezien de discussie die er in de afdeling over gevoerd is, hebben we als bestuur hierin een belangrijke opgave, niet alleen voor de komende 4 jaar, maar ook voor de toekomst. We beseffen ons dat we nieuwe manieren zullen moeten gaan ontwikkelen om onze afdeling als geheel inclusiever en diverser te maken, en de kandidatenprocedure in het bijzonder. Om dit te bereiken staan wij hierbij uiteraard open voor suggesties uit de afdeling en uit de stad.