

Werkplan Diversiteit GroenLinks Utrecht 2017/2018

Noot: dit is een ouder werkplan en is nog steeds aan verandering onderhevig. Veel dingen zijn al verder uitgewerkt in andere plannen.

Inleiding

Het bestuur van GroenLinks Utrecht kiest ervoor diversiteit als aparte portefeuille te zien. De focus ligt voorlopig op etnische diversiteit. Zeker in een stad als Utrecht zouden de afdeling en de fractie een afspiegeling moeten zijn van de Utrechtse samenleving. Op geen enkele manier wil het bestuur hiermee zeggen dat diversiteit op andere vlakken (gender, sociaal-economische achtergrond, leeftijd, seksuele voorkeur) er niet toe doet. Op veel van deze andere gebieden doet GroenLinks Utrecht het al redelijk goed. Slechts sociaal-economische achtergrond en etniciteit blijven ver achter.

Het bestuur wil de diverse groepen die nog ondervertegenwoordigd zijn betrekken bij de politiek en bij GroenLinks Utrecht. Vanuit de kandidaten- en programmacommissies is er ook aandacht voor dit thema, maar er is behoefte aan regie vanuit het bestuur.

In dit Diversiteitsplan staan o.a. doelstellingen richting de volgende TK verkiezingen en gedeeltelijk voor de gemeenteraadsverkiezingen maart 2018 en al die in 2022. Zie voor een verdere uitwerking het Driejarenplan de werkgroep Diversiteit en de opzet van het Diversiteitstraject. Dit plan wil het bestuur de komende tijd concretiseren met verschillende groepen en mensen (bv werkgroep Diversiteit). Belangrijk hierbij is ook dat het bestuur de verscheidene activiteiten binnen de afdeling hierbij aan elkaar wil koppelen.

Kruisverbanden zijn er o.a. met de portefeuille Leden, Zin in GroenLinks en de lokale variant Wegwijs bij GroenLinks, de raadsledencursus richting de kandidaatstelling voor gemeenteraadsleden (niet specifiek gericht op diversiteit, maar wel met extra aandacht), Communicatie, Campagne, Werkgroepen waaronder ook de Borrelcommissie, wijkbezoeken en programmacommissie. Een komende grote opgave is het scouten van goede kandidaten van verschillende achtergronden voor de volgende gemeenteraadsverkiezingen, maar vooral ook het vergroten van ons diverse ledenbestand. Een meer diverse basis zal uiteindelijk waarschijnlijk ook een meer diverse vertegenwoordiging opleveren.

In ons oorspronkelijke plan was het startpunt dat voor een transitie richting diversiteit nodig is: 1) focus vanuit bestuur en fractie, 2) een plan, 3) communicatie over het plan, 4) procesbegeleiders, 5) betrokkenheid van de doelgroep. Hierna worden deze punten besproken.

1) Focus vanuit bestuur en fractie

- Het bestuur en fractie zien diversiteit als speerpunt;
- Ten behoeve van de diversiteit heeft het bestuur één bestuurslid aangesteld als bestuurslid Diversiteit, maar wordt het thema door het bestuur als geheel gedragen.

2) Plan

Doelstellingen voor de volgende Tweede Kamer verkiezingen en Gemeenteraadsverkiezingen 2022:

- Ledenbestand van GroenLinks is gegroeid en kent meer etnische diversiteit (doelgetal voor in de verre toekomst: ongeveer 35%, gebaseerd op de bevolkingssamenstelling van de gemeente Utrecht);
- Meer actieve leden uit verschillende bevolkingsgroepen;
- Meer aanwas politieke talenten uit verschillende bevolkingsgroepen, ook als nieuwe kandidaten gemeenteraad;

- Utrechters uit verschillende bevolkingsgroepen hebben een beter beeld van GroenLinks en staan hopelijk ook positiever tegenover GroenLinks (bv door duidelijker diversiteitsbeleid en duidelijker anti-racismebeleid);
- GroenLinks weet meer stemmen aan te trekken uit verschillende bevolkingsgroepen ;
- Mensen en organisaties met een diverse achtergrond betrekken en betrokken houden.

Eerste acties:

1. Uitbouwen en versterken van de werkgroep Diversiteit;
2. Samenwerking met andere werkgroepen bevorderen (RozeLinks, FemNet, Utrecht bekend kleur, buurthuis Oase en andere, Art. 1, werkgroep Diversiteit Amsterdam en Nijmegen, en het Kleurrijk Platform);
3. Focus op studenten en young professionals;
4. Verbinding aangaan met diverse organisaties en netwerken, en hiertoe een inventarisatielijst aanleggen samen met de werkgroep Diversiteit, fractie en andere geïnteresseerde leden;
5. Organiseren van thema-avonden, wijkbezoeken en meetups.

3) Communicatie over het proces

- facebook, twitter, website, nieuwsbrief;
- werkgroep pagina op de website;
- terugkoppeling in ALV e.d.;
- meetups en andere informele vormen.

4) Procesbeheerders

Fiona Frank en fractie voor vormgeving en inhoud Diversiteit, Luc Lauwers voor het Driejarenplan vanuit de werkgroep diversiteit.

5) Betrokkenheid van de doelgroep

Zie eerste inventarisatie van organisaties en netwerken hieronder.

Start inventarisatie van (mogelijk) interessante organisaties is gemaakt door de werkgroep diversiteit.

Vervolg-acties:

Hoe spreken wij Utrechters met een biculturele achtergrond meer aan?

1. Meer divers beeldmateriaal;
2. Overduidelijk, transparant inclusief standpunt innemen als fractie (zwarte piet, scholen, vluchtelingen etc.);
3. Inclusiviteit en anti-racismemaatregelen duidelijk opnemen in verkiezingsprogramma;
4. GLU oplossingen voor o.a. Overvecht duidelijk in beeld brengen;
5. Bicultureel GroenLinks café (werkgroep Diversiteit organiseert dit vanaf eind 2018/ begin 2019, terugkerend);
6. Duidelijke samenwerking bestuur, werkgroep Diversiteit. Daarnaast ook landelijke groepen zoals kleurrijk platform, provincie en landelijk bestuur. Een begin is hiermee al gemaakt: tijdens de provinciedag heeft Fiona samen met Miguel Heilbron uit Amsterdam een training over diversiteit gegeven. Het landelijk bestuur heeft interesse dit verder uit te rollen. Fiona is samen met het landelijk bestuur een landelijke projectgroep begonnen. Er komt dan ook wat meer financiering vanuit landelijk. Dit staat nog allemaal in de steigers;
7. Biculturele gemeenteraadsleden;

8. Een spreiding van woonlocatie van gemeenteraadsleden: bv. Overvecht, Kanaleneiland, Zuilen en Lombok;
9. Wijkteam in Overvecht en Kanaleneiland versterken en richten op inclusiviteit;
10. Wijkbezoek/bijeenkomst in Overvecht. Meerdere malen tot aan en na de verkiezingen;
11. Buurt meetups organiseren met diverse organisaties samen;
12. Budget is er voor het grootste gedeelte en is goedgekeurd door de ALV. Extra budget zou fijn zijn om het traject uit te breiden.