Forum voor Democratie

Aan de Griffier van Provinciale Staten van Zeeland
Provinciehuis
Abdij 6
4331 BK MIDDELBURG

Middelburg, 11.05.2020

Geachte mevrouw de Griffier,

Betreft schriftelijke vragen ex art. 44 van het RvO Provinciale Staten (PS) van Zeeland jo. art. 151 lid 1 PW van het Statenlid BOS, Forum voor Democratie (FVD) over het Charter Diversiteit.

Hierbij verzoeken wij u onze vragen ter kennis te brengen van het College van Gedeputeerde Staten (GS) van de Provincie Zeeland. Wij vragen om de schriftelijke beantwoording van onze vragen.

Toelichting: De FVD-fractie heeft kennisgenomen van het heden aan PS toegestuurde afschrift van de schriftelijke vragen van de PvdA-fractie inzake het Charter Diversiteit en heeft daarbij aanvullende vragen aan GS.

Naast corona is een andere plaag van deze tijd '*identity politics'*. Een Engels begrip dat eigenlijk zoveel betekent als racisme en discriminatie, maar dan voor de goede zaak. 'Identiteitspolitiek', beter gezegd 'identiteitsbeleid', en hier te lande vaak verkocht als 'diversiteit', is een existentiële bedreiging voor de vrije, levensbeschouwelijk neutrale en open samenleving die Nederland zou moeten zijn. 'Diversiteit' – het lijkt een nieuw toverwoord. Eurocommissaris Frans Timmermans (PvdA) verklaarde op Junckeriaanse wijze dat men "divers zal zijn, of niet zal zijn." Als alternatief noemde hij oorlog. Apocalyptische woorden. Maar Timmermans is niet de enige die er zo over denkt. In het onderwijs, de media, het bedrijfsleven, en nu dus wellicht ook de Provincie Zeeland, lijken steeds meer mensen hierdoor bevangen te zijn. Hoe komt dat toch? Is er wel een onomstreden definitie van diversiteit? Waar komt dat diversiteits-denken plots vandaan? Is het nuttig? Over welk soort diversiteit gaat het? Elke soort? Dat kan nauwelijks de bedoeling zijn – een samenleving met mohammedaanse fanatici, racisten en nazi's zal niemand voor ogen hebben, hoe 'divers' ook. Betekent 'diversiteit' dat achtergestelden nu een stem krijgen? Als dat zo is, wie zijn dat dan? Tegenwoordig worden "mensen van kleur" afgezet tegen "witten". Het gevaar bestaat zelfs dat men kleur laat prevaleren boven de kwaliteit van een kandidaat (zie twitterbericht Prins Constantijn van 08.05.2020 om 09.32 uur). Diversiteit is dikwijls een strijdkreet om institutioneel racisme aan te kaarten. Maar speelt diversiteit aan ideeën ook een rol? Wil diversiteit ook zeggen dat mensen meer ruimte verdienen om uit te komen voor hun conservatieve, nationaaldemocratische, eurokritische of klimaatsceptische opvattingen binnen het publieke debat, het maatschappelijk middenveld en de instituties? Hierover zouden wij eigenlijk eerst het debat moeten kunnen voeren, alvorens vanuit de Provincie Zeeland zelfs overwogen kan worden om überhaupt het genoemde Charter (= handvest) te ondertekenen. Diversiteit betekent immers ook ruimte bieden aan pluraliteit van standpunten.

Vragen:

01. Zijn GS het met het FVD eens dat, om te bepalen of diversiteit op de werkvloer belangrijk is in de provinciale organisatie, we dan eerst met elkaar moeten onderkennen wat diversiteit is? Zo neen, waarom niet?
02. Zijn GS het met het FVD eens dat (het ondertekenen van) het Charter Diversiteit hoogst politiek gevoelig is, en dat ondertekening niet kan plaatsvinden alvorens het debat daarover in PS is gevoerd? Zo neen, waarom niet?
03. Zijn GS het met het FVD eens dat het ondertekenen van het Charter Diversiteit geen meerwaarde biedt, aangezien gelijkheid voor de wet en verbod op discriminatie op welke grond dan ook, reeds door de (Grond)wet geregeld worden (zie o.a. art. 1 en 3 Gw.). Zo neen, waarom niet?

04. Hoe definiëren GS diversiteit? Welke persoonskenmerken worden betrokken bij het beoordelen of een organisatie voldoende divers is? Gaat het om ras, etniciteit, nationaliteit, levensbeschouwing, seksuele voorkeur, lichaamsbouw, politieke opvattingen, vrijetijdsbesteding, IQ, testosterongehalte, het hebben van een fysieke beperking?
05. Kunt u specificeren welke eigenschappen wel en welke niet meetellen voor de diversiteit van een groep mensen? Zo neen, waarom niet? Door wie en op welke wijze worden die kenmerken bepaald? En waarom is er specifiek gekozen voor deze kenmerken en niet voor andere?
06. In het geval GS mochten overwegen het Charter te ondertekenen: hoe wordt dan gemeten en bijgehouden of mensen met bepaalde persoonskenmerken onder- of oververtegenwoordigd zijn binnen de organisatie? Wilt u in het bijzonder ingaan op de wijze waarop men gaat meten en bijhouden of provinciale ambtenaren met een bepaalde godsdienst en/of etniciteit zijn onder- of oververtegenwoordigd?
07. In het geval GS mochten overwegen het Charter te ondertekenen: kunnen GS dan de exacte huidige verdeling van alle in uw ogen relevante diversiteiten aan de Staten doen toekomen? Zo neen, waarom niet? Kunt u daar ook de rang of bezoldigingsgroep en het functioneren van de betreffende ambtenaren bij betrekken? Zo neen, waarom niet?
08. In het geval GS mochten overwegen het Charter te ondertekenen: zijn er bepaalde diversiteiten die u bij de beoordeling van een sollicitant belangrijker vindt dan andere? Zo ja, welke persoonskenmerken zijn dat en waarom?
09. In het geval GS mochten overwegen het Charter te ondertekenen: welke groepen mensen zijn momenteel wegens hun persoonskenmerken onder- of oververtegenwoordigd binnen het provinciale ambtenarenapparaat en in welke mate?
10. In het geval GS mochten overwegen het Charter te ondertekenen: zijn er streefcijfers die gelden op basis van het diversiteitsbeleid voor de verschillende persoonskenmerken die momenteel volgens u zijn onder- en oververtegenwoordigd binnen het provinciale ambtenarenapparaat? En zo ja, welke zijn die streefcijfers?
11. In het geval GS mochten overwegen het Charter te ondertekenen: Hoe wordt in het werving- en selectieproces vastgesteld of sollicitanten één of meerdere van de volgens u onder- of oververtegenwoordigde persoonskenmerken bezitten? Worden sollicitanten op enig moment ook expliciet gevraagd naar, of getest op, bijvoorbeeld godsdienst, etniciteit, politieke overtuiging, geaardheid, IQ of welke persoonlijkheidseigenschappen dan ook die volgens u positief of negatief meegewogen dienen te worden?
12. In het geval GS mochten overwegen het Charter te ondertekenen: kunnen GS uitsluiten dat op enig moment de toelatingseisen voor bepaalde functies bij de Provincie Zeeland worden versoepeld, om meer mensen die volgens uw maatstaven zijn ondervertegenwoordigd, te kunnen aannemen? Zo ja, deelt u de mening dat in dat geval louter kwaliteit moet tellen bij de beoordeling van sollicitanten? Als dit zo is, waarom doen diversiteiten er dan toch toe?
13. In het geval mochten GS mochten overwegen het Charter te ondertekenen: Welke aanpassingen aan het wervingsbeleid of het personeelsbeleid zullen nog worden ingevoerd bij de Provincie rondom de afdeling voor en het beleid tot het bewerkstelligen van diversiteit?
14. Delen GS de opvattingen van de FVD-fractie dat elke inwoner gelijk is voor de wet en dat de Provincie Zeeland seculier hoort te zijn? Zo neen, waarom niet?
15. In het geval GS mochten overwegen het Charter te ondertekenen: op welke wijze wordt rekening gehouden met de nadelen van het diversiteitsbeleid bij de Provincie?
16. Zeker in het geval GS mochten overwegen het Charter te ondertekenen: zijn GS dan ook bereid de motie “Mantelzorgvriendelijke werkgever”, ingediend door de fractie van de PvZ (mede-indieners PvdD en FVD) tijdens de Statenvergadering van 13.03.2020, alsnog over te nemen en er uitvoering aan te geven? Zo neen, waarom niet? Wij menen namelijk dat een inclusieve samenleving belangrijk is en in dat geval toch ook een plaatsje zou moeten krijgen in het beleid inzake diversiteit. Of bent u dat niet met ons eens?

In afwachting van de beantwoording, verblijven wij,
met de meeste hoogachting,
namens de Statenfractie van het Forum voor Democratie,

BOS Martin.