Provinciale Staten

Vragen van het statenlid dhr. M. Bos (Forum voor Democratie) ingevolge artikel 44 reglement van orde

AANHANGSEL

tot de notulen van de provinciale staten van Zeeland 2020 **nummer 75.**

Vragen ingevolge artikel 44 van het reglement van orde inzake charter diversiteit:

	Vragen aan gedeputeerde staten		**Antwoorden van gedeputeerde staten**
	(ingekomen 11 mei 2020)		
1.	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?	1.	Ja. Zie het antwoord op vraag 4.
2.	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?	2.	Nee. Het ondertekenen van het charter diversiteit kan goed passen binnen het werkgeversbeleid van de Provincie Zeeland en de ondertekening van het charter wordt daarin overwogen.
3.	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?	3.	We zijn het eens dat wij ons als werkgever moeten houden aan de wet en verbod op discriminatie. De meerwaarde van het charter zit ons inziens meer in de uitstraling wat voor werkgever wij willen zijn in relatie tot de arbeidsmarkt. De wet gaat ook uit van een verbod op discriminatie, waarbij de charter uitgaat van het stimuleren van diversiteit. Gelijkheid voor de wet en verbod op discriminatie hebben daarmee een neutrale klank, waarbij stimuleren juist uitgaat van het belang en wens tot diversiteit. En zijn ons inziens daarmee twee verschillende principes. De definitie diversiteit zoals opgenomen in het werkgeversbeleid gaat verder dan alleen het uitvoeren van de wet en verbod op discriminatie, het is een streven naar diversiteit in het werkgeversbeleid.

statenstukken

	Vragen aan gedeputeerde staten		Antwoorden van gedeputeerde staten
4.	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?	4.	Iedereen doet mee, we staan voor een inclusieve organisatie waarin het talent van elk individu voorop wordt gesteld. In de aanpak van het charter zal de focus liggen op het uitstralen van een open en inclusieve organisatie voor divers talent met hart voor Zeeland en niet op specifieke doelgroepen. Het uitgangspunt is dat medewerkers geselecteerd worden op de meerwaarde die zij kunnen leveren vanuit hun specifieke expertise, vaardigheden en competenties.
5.	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?	5.	Nee. Onder diversiteit verstaan wij dat iedereen meedoet en welkom is in onze organisatie en dat begrippen zoals geloof, ras, etniciteit e.d. niet worden meegewogen. Wij stellen het talent van elk individu voorop en streven ernaar om onze organisatie zo in te richten in dat elk individu zich welkom voelt.
6.	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?	6.	In het plan van aanpak van het charter zal de focus liggen op het uitstralen van een open en inclusieve organisatie voor divers talent met hart voor Zeeland en niet op specifieke doelgroepen.
7.	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?	7.	De ambtelijke organisatie houdt geen cijfers bij van diverse doelgroepen, uitgezonderd leeftijdscategorieën en man/vrouw verdeling. Het is wettelijk niet toegestaan om andere gegevens dan hierboven te registreren. Rang, bezoldigingsgroep en functioneren worden van alle medewerkers geregistreerd en daarvan maakt de organisatie jaarlijks een overzicht op man/vrouw en leeftijdscategorie om te beoordelen of er een juiste balans in het medewerkersbestand aanwezig is. Deze cijfers kunt u nalezen in het sociaal jaarverslag.
8.	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?	8.	Bij het beoordelen van sollicitanten op vacatures of opdrachten is allereerst de meerwaarde die zij kunnen leveren voor onze organisatie van belang. Meerwaarde die tot uiting komt in expertise, competenties en relevante ervaring. Bij gelijke geschiktheid

	Vragen aan gedeputeerde staten		Antwoorden van gedeputeerde staten
			kunnen andere zaken of kenmerken een rol spelen. In die vergelijking kan diversiteit dan een factor in de afweging zijn. Het is per opdracht/functie afhankelijk welke persoonskenmerken prevaleren. Omdat opdrachten flexibel zijn is het uitgangspunt dat medewerkers geselecteerd worden op de meerwaarde die zij kunnen leveren vanuit hun specifieke expertise, vaardigheden en competenties.
9.	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?	9.	Daar kunnen wij geen uitspraken over doen omdat we dat niet registreren.
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?	10.	Nee. Medewerkers worden ingezet op basis van hun capaciteiten en moeten zo veel mogelijk flexibel inzetbaar zijn, passend bij hun capaciteiten.
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?	11.	Bij opdrachten wordt van te voren bepaald welke competenties en vaardigheden nodig zijn voor het vervullen van de opdracht. Bij de werving en selectie kijken we naar de meerwaarde van een persoon voor onze organisatie. We vragen niet naar kenmerken die niet relevant zijn voor de functie of opdracht. Naar godsdienst, etniciteit e.d. vragen wij niet.
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?	12.	Wij streven het na om een inclusieve organisatie te zijn. Daarbij hoort dat sommige functies of opdrachten aangepast worden naar de competenties of beperkingen die een medewerker heeft. De reguliere functies of opdrachten kunnen daarvoor specifiek worden aangepast zoals afgesproken in het beleid Participatiewet, dat ook een onderdeel is van diversiteit. Bij het openstellen van reguliere opdrachten of functies hanteren wij bepaalde eisen waar sollicitanten altijd in min of meerdere mate aan voldoen. Bij het beoordelen van sollicitanten is het belangrijk dat zij

	Vragen aan gedeputeerde staten		Antwoorden van gedeputeerde staten
			niet beoordeeld worden op hun afkomst, religie, sekse e.d. maar op hun toegevoegde waarde voor de organisatie en dat zij vervolgens op een goede manier in de organisatie worden opgenomen.
13.	In het geval 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?	13.	Het plan van aanpak van het charter richt zich met name op werving en selectie, bekijken we de vacature vanuit meerdere invalshoeken, bereiken we daarmee alle doelgroepen, werken we met divers ingerichte selectieprocedures, welke onbewuste vooroordelen kunnen meespelen waardoor er selectief geselecteerd wordt, zijn er belemmeringen aan te wijzen in de organisatie waardoor bepaalde groepen hun weg niet kunnen vinden etc.
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?	14.	Ja.
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?	15.	Voor- en mogelijke nadelen worden in het actieplan benoemd.
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?	16.	Hoewel we al goed beleid hebben voor de ruimte die de Provincie als werkgever biedt voor de combinatie werk en zorg, kán dat – net als alle andere thema’s – onderdeel worden van de Charter Diversiteit. Het tekenen van het charter gaat een extra boost geven aan de verschillende doelgroepen op de Zeeuwse arbeidsmarkt. Het laat zien dat wij als werkgever een afspiegeling van de Zeeuwse maatschappij willen zijn en juist hierin een voorbeeldrol willen nemen in goed werkgeverschap. Hiermee steunen wij de Zeeuwse arbeidsmarkt die behoorlijk onder druk staat en laten wij zien dat wij alle doelgroepen aan willen spreken en een kans willen bieden.

	Vragen aan gedeputeerde staten		Antwoorden van gedeputeerde staten
			Naast onze werkgeversrol ondersteunt het ondertekenen van het charter ook juist de thema's waar wij vanuit de opgave Zichtbaar Zeeland en programma regionale economie aan werken: werkgevers op de Zeeuwse arbeidsmarkt bewust maken van de kansen en mogelijkheden die dit initiatief biedt om vacatures vanuit een ander perspectief te kunnen vervullen.

MIDDELBURG, 2 juni 2020

Namens de fractie van : Forum voor Democratie

dhr. M. Bos

Gedeputeerde Staten,

Drs. J.M.M. Polman
A.W. Smit