

Antwoord van Gedeputeerde Staten op vragen van

T. van Vugt (JA21)
(d.d. 20 januari 2025)

Nummer
4178

Onderwerp
Provincies diversiteits- en inclusiebeleid

Aan de leden van Provinciale Staten

Toelichting vragensteller

Op 25 oktober jl. stelde Joost Eerdmans namens JA21 Kamervragen over het diversiteits- en inclusiebeleid op de Nederlandse ministeries. De antwoorden op deze vragen, die op 14 januari naar de Kamer zijn gestuurd, hebben tot veel reacties geleid en kregen aandacht van de landelijke media. Uit een artikel van De Telegraaf, naar aanleiding van deze Kamervragen, blijkt dat ministeries jaarlijks miljoenen euro's besteden aan diversiteit en inclusiebeleid, waaronder trainingen en activiteiten voor ambtenaren zoals een training 'gender in conflict en crisis', de boottour 'sporen van slavernij' en een cursus 'hokjesdenken'.

Vragen

1. Kan het college zo specifiek mogelijk inzichtelijk maken hoeveel geld er de afgelopen drie jaar, maar ook de komende jaren zal worden besteed aan diversiteits-, gender-, en inclusiebeleid?

Antwoord

In 2023 hebben wij het Charter Diversiteit van de SER ondertekend. Hiermee hebben wij ons gecommitteerd om een inclusieve bedrijfscultuur te bevorderen voor in ieder geval de looptijd van het Charter tot en met 2027. Dit doen we door te werken aan in ieder geval twee concrete doelen:

- Streven naar het behalen van een man-vrouwverhouding in topfuncties van minimaal 60-40 (in procent) tot medio 2027.
- Streven naar een percentage werknemers met een verminderd arbeidsvermogen conform de banenafpraak.

Incidentele bewustwordingsactiviteiten die vallen onder DGI	2022	2023	2024
(Materiaal)kosten bewustwordingsactiviteiten, incl. Dag van de Diversiteit	1.750	3.500	11.700
Contributie Stichting Workplace Pride Foundation	5.000	5.000	5.400
	6.750	8.500	17.100

Budget doelgroepenbeleid (Banenafpraak en DGI)	2022	2023	2024
Budget	128.713	128.713	48.713
Realisatie (Banenafpraak en DGI)	37.440	34.346	33.091
Restant	91.273	94.367	15.622

2. *Hoe wordt het diversiteits-, gender- en inclusiebeleid de komende jaren vormgegeven? Is het college*

Begrote posten DGI	
Dag van de diversiteit 2025	12.500
PM Activiteiten en materialen 2025	10.000
Worldpride, max schatting - verdeelsleutel naar gelang aantal deelnemende provincies 2026	40.000

voornemens dit beleid te intensiveren, voort te zetten of af te bouwen?

Antwoord

De Provincie Zuid-Holland heeft nog geen vastgesteld concern breed beleid voor diversiteit, gelijkwaardigheid en inclusie (DGI).

Wij maken een voorstel voor DGI beleid dat in 2026 gereed is.

3. *Welke diversiteits-, gender-, en inclusiecurssussen worden er binnen de provincie aangeboden aan medewerkers?*

Antwoord

De dagtraining Samenwerken met een open mind wordt intern aangeboden. Bij voldoende aanmeldingen is het op twee data per jaar beschikbaar om te volgen.

Met deze training krijgen deelnemers inzicht in de werking van (on)bewuste vooroordelen en krijgen ze handvatten mee hoe met open mind samenwerking met collega's te versterken en verdiepen. De training gaat in op de werking van uitsluitingsmechanismen in ons brein. Deelnemers krijgen inzicht in wat diversiteit en inclusie betekent binnen de eigen werkcontext en hoe te reflecteren op de eigen werkpraktijk. Door interactieve oefeningen ervaren deelnemers de impact van bias en hoe hierover het gesprek te voeren met elkaar.

4. *Hanteert de provincie gender- en diversiteitsquota of streefcijfers in het personeelsbeleid? Zo ja, hoe worden deze gemonitord en beoordeeld?*

Antwoord

De Provincie Zuid-Holland monitort cijfers van het Charter Diversiteit van de SER. In de uitwerking van het Charter hebben we, volgens format van de SER, cijfers opgenomen waaraan we kunnen zien wat de stand van zaken is over geslacht en leeftijd als diversiteitskenmerken. Etnische afkomst en genderidentiteit worden niet gemonitord in het kader van AVG regelgeving.

De provincie hanteert voor de Banenafpraak een participanten quotum dat jaarlijks wordt gemonitord aan de hand van een vastgesteld quotum door het Rijk.

5. *Wordt er binnen de provincie bij het rekruteren van personeel gewerkt aan de hand van quota's waarbij specifiek wordt gekeken naar bijvoorbeeld geslacht, afkomst of afstand tot de arbeidsmarkt?*

Antwoord

In ons wervingsbeleid kijken wij niet naar etnische afkomst of genderidentiteit, maar wel naar mensen met een afstand tot de arbeidsmarkt.

6. *Op welke manier wordt het succes van het diversiteits-, gender-, en inclusiebeleid binnen de provincie gemeten? Welke criteria of KPI's worden gehanteerd om het beleid te beoordelen?*

Antwoord

Wij hanteren cijfers uit het Charter diversiteit van de SER en het participanten quotum van de Banenafpraak.

Wij hebben vragen over inclusie opgenomen in het interne werkbelevingsonderzoek.

7. *Heeft de provincie externe organisaties of consultants ingehuurd om te adviseren over diversiteits-, gender-, en inclusiebeleid? Wat waren de kosten en uitkomsten van deze adviezen?*

Antwoord

Wij hebben geen externe organisatie of consultant ingehuurd om te adviseren over dergelijk beleid.

8. *Hoe verhoudt het beleid in onze provincie zich tot dat van andere provincies in Nederland? Is er sprake van een unieke aanpak, en zo ja, waarom is hiervoor gekozen?*

Antwoord

De Provincie Zuid-Holland kent geen unieke aanpak ten opzichte van andere provincies.

9. *Hoe waarborgt het college dat een open dialoog over de waarde en effectiviteit?*

Antwoord

Wij waarborgen open dialoog over de waarde en effectiviteit door het thema diversiteit, gelijkwaardigheid en inclusie in allerlei vormen onder de aandacht te brengen, zoals het organiseren van activiteiten als de Dag van de Diversiteit, het hijsen van de Pride vlag, het opnemen van inclusievragen in het werkbelevingsonderzoek en neutrale vacatureteksten.

Wij waarborgen open dialoog over de waarde en effectiviteit door de OR, in dit geval is dat het MZ-opgaveteam cao/personneelsbeleid met HR.

