

Agenderingsverzoek Statencommissies Noord-Holland “Reflectie Regenboogbeleid Provincie Noord-Holland”

Naam fractie/ indiener: Partij voor de Dieren, Ines Kostić

Naam commissie en datum: EFB 20 februari 2023

o Legt de volgende discussienota ter bespreking voor aan de Statencommissie en/of de portefeuillehouder: Reflectie Regenboogbeleid Provincie Noord-Holland

1. Aanleiding discussienota

1.1 Provinciaal regenboogbeleid

Begin 2018 riep Noord-Holland zich uit tot Regenboogprovincie, waarmee de provincie als werkgever en publieke organisatie het goede voorbeeld wilde geven als het gaat om LHBTQIA+ vraagstukken. Omdat de Provinciale Staten vonden dat het predicaat Regenboogprovincie om een actieve houding op dit terrein vraagt, zowel waar het de interne organisatie betreft als daarbuiten, is in 2019 een initiatiefvoorstel¹ aangenomen met aanvullende acties:

- 1. actief uit te dragen dat iedereen in Noord-Holland kan en mag zijn wie men is;*
- 2. elk jaar een symposium & werkatelier te organiseren waarbij bestuurders en ambtenaren van Noord-Hollandse gemeenten worden uitgenodigd samen te komen om ervaringen te delen waarbij steeds een ander ‘roze’-thema centraal staat, gedacht zou kunnen worden aan roze ouderen, sport en LHBTI, Regenboog-gezinnen etc.;*
- 3. er bij gemeenten in onze provincie op aan te dringen / te stimuleren dat zij zich aansluiten bij het landelijk project Regenboogsteden;*
- 4. actief de samenwerking te zoeken met de meldpunten discriminatie, COC en andere maatschappelijke LHBTIQ+-organisaties en betrokken partners;*
- 5. inclusief werkgeverschap uit te dragen en actief te werken aan een voortdurende verbetering van de invulling van dat werkgeverschap. De provincie zet daarom intern een roze-werkgroep op die zij periodiek zal bevragen over verbeteringsuggesties op het gebied van inclusief-werkgeverschap vanuit roze-perspectief.*

Voor het laatst is in **augustus 2020** gerapporteerd over de voortgang van het regenboogbeleid van de provincie.² Daar werd vermeld dat de provincie op de volgende punten inzet:

- **Regenboogbijeenkomsten.** Er is een regenboogsymposium in 2018 georganiseerd. Er is daarna een enquête gehouden om te polsen of kleinere gemeenten meer behoefte hebben aan dit soort bijeenkomsten. De respons was mager, waarbij sommige gemeenten aangaven dat ‘het thema niet in hun gemeente speelt’. Hoewel LHBTQIA+ mensen overal wonen en dus ‘het thema’ in realiteit overal speelt, heeft de provincie zich neergelegd bij de respons. Terwijl het regenboog-initiatiefvoorstel juist een actievere houding vroeg van provincies om zulke gemeenten te motiveren.

Daarnaast is aangegeven dat met een aantal (regenboog)gemeenten van de Kop van Noord-Holland (die wel kennis wilden delen) een bijeenkomst gefaciliteerd zou worden. In verband met de maatregelen rondom COVID-19 was de uitvoering van deze bijeenkomst uitgesteld tot (volgens de brief) eind 2020. Ons is niet bekend of die bijeenkomst ooit heeft plaatsgevonden.

¹ <https://noordholland.bestuurlijkeinformatie.nl/Agenda/Document/1c7cfe31-50c4-4512-9285-82aabb7af6f6?documentId=c8497933-2c18-40b9-9e91-1e39acdbc955&agendaItemId=b9f06ee5-529c-4777-a129-c2d09c36f069>

² <https://noordholland.bestuurlijkeinformatie.nl/Agenda/Document/a8f50a55-70ab-4429-a104-1ca72faedf45?documentId=f87d08e1-0b23-4789-ab4f-71afc3fb01a9&agendaItemId=8f9b50c0-d723-41dc-870f-43dc6d3ea7e0>

Wel heeft de provincie een regenboogbijeenkomst voor provincies bijgewoond.

- **Pride.** Er wordt deelgenomen aan de Canal Pride in Amsterdam.

- **Inclusieve sport.** GS heeft ook aangegeven zich “de komende vier jaar in te zetten op het bevorderen de acceptatie van LHBTIQ+ in de sport (roze sport)”. Het plan was om “kennissessies te organiseren waarbij sportverenigingen geïnspireerd kunnen worden door koplopers uit het veld en challenges in te zetten om sportverenigingen uit te dagen en aan te moedigen om na te denken over de mogelijkheden voor de roze sport.” De beste ideeën zouden met hulp van de provincie gerealiseerd. Ook hierover hebben we sinds 2020 niets meer gehoord.

Hiernaast hijst de provincie elk jaar de (oude) regenboogvlag.

In juni 2022 is een toezegging gedaan dat er zou worden gekeken op welk moment een update en reflectie op het provinciaal regenboogbeleid (LHBTQIA+ beleid) zou kunnen worden gegeven. In september 2022 hebben we in een Rondvraag in commissie EFB om een update van de uitvoering van het regenboogbeleid gevraagd, maar daar werd slechts weer naar de update in 2020 verwezen met de mededeling dat er geen nieuwe ontwikkelingen zijn.³

1.2 COC Stembusakkoord 2019

Daarnaast hebben de meeste partijen in PS en in de coalitie het COC Stembusakkoord⁴ van 2019 getekend, met de belofte zich voor alle in het akkoord genoemde punten in te zetten. Daarbij zitten beloftes over bijvoorbeeld: 1. het stimuleren van (ouderen-)zorginstellingen om LHBTQIA+ vriendelijke zorg te bieden en het Roze Loper keurmerk te gebruiken; 2. bij het bevorderen van werkgelegenheid nadrukkelijk aandacht besteden aan groepen met een relatief grote afstand tot de arbeidsmarkt, zoals transgender personen; 3. transgender werknemers de mogelijkheid bieden van een transitieverlof en in provinciale voorzieningen ook genderinclusieve toiletten aanbieden, die door een ieder mogen worden gebruikt. 4. eigen inwoners waar mogelijk genderinclusief aanspreken, bijvoorbeeld als ‘beste inwoner’ i.p.v. ‘mevrouw’ of ‘meneer’ en op provinciale formulieren zo min mogelijk naar geslacht vragen. [De volledige lijst is hier te lezen.](#)

Het is nog niet helemaal duidelijk welke van deze punten wel en niet door de provincie nu echt zijn opgepakt.

2.Het behandeldoel

We vindt het belangrijk om als PS stil te staan bij het tot nu toe gevoerde beleid en samen te kijken of daar binnen provinciale mogelijkheden wellicht verbetering in kan komen.

Zelf hebben we meerdere voorstellen, maar in ieder geval één voorstel dat we voor het nieuwe collegeperiode kunnen oppakken, omdat het makkelijk aansluit op het lopende beleid.

2.1 Voorstel: aandacht voor trans personen bij arbeidsmarktbeleid

Trans personen zijn in Nederland vaak slachtoffer van geweld. Ze worden gestigmatiseerd, gediscrimineerd en bedreigd. Daarnaast krijgt 43 procent van alle trans personen te maken met

³ <https://noordholland.bestuurlijkeinformatie.nl/Agenda/Document/da3600f7-99db-4485-9d72-9f71f398f1a0?documentId=f67dad24-c37a-4a4f-9747-156728738ece&agendaItemId=12c94c61-10eb-4055-bf8f-aa379642f24c>

⁴ <https://noordholland.d66.nl/content/uploads/sites/179/2019/03/Regenboog-stembusakkoord-Noord-Holland-15maart2019.pdf>

arbeidsmarktdiscriminatie. Het Sociaal en Cultureel Planbureau stelt dat de emancipatie en acceptatie van trans personen achterloopt op andere groepen. Trans personen hebben vaker geen werk en bijna 40% procent is afhankelijk van een uitkering (algemene beroepsbevolking: 13,8 procent). Ze ervaren vaker negatieve reacties van collega's, leidinggevenden, klanten en recruiters. Vooral wanneer ze in transitie willen gaan, lopen ze tegen problemen aan wat betreft aanvaarding, ondersteuning en re-integratie.⁵

Onderzoek wijst erop dat verschillende maatregelen nodig zijn. Van jobcoaching gespecialiseerd in dit onderwerp tot voorlichting (informatiesessies voor werkgevers en werknemers, campagnes, e.d.). Ook vanuit werkgevers en brancheorganisaties is er (latente) behoefte aan ondersteuning.⁶

De provincie houdt zich bezig met arbeidsmarkt en onderwijs. Ze werkt daarvoor samen met ondernemers, onderwijsinstellingen en andere overheden. Met de *Uitvoeringsagenda Arbeidsmarkt en Onderwijs* streeft Noord-Holland "naar een arbeidsmarkt waarop werkgevers voldoende goed geschoold personeel kunnen vinden. Waar studenten een opleiding volgen die aansluit bij de praktijk, waar werkenden zich een heel leven kunnen ontwikkelen en waar werkzoekenden een baan kunnen vinden die aansluit bij hun skills." In het *Manifest Arbeid en Onderwijs in Noord-Holland* wordt gesproken over inclusiviteit, perspectief op werk voor iedereen en programma's voor mensen met een afstand tot de arbeidsmarkt.⁷⁸⁹

De provincie zou dus binnen haar bestaande beleid met betrekking tot de arbeidsmarkt en onderwijs extra aandacht kunnen besteden aan het vergroten van kansen van trans personen op de arbeidsmarkt en aan het versterken van bewustwording bij werkgevers. Daarvoor kan de provincie eerst afstemmen met bijvoorbeeld Transgender Netwerk Nederland (TNN).

2.2 Vragen aan commissie

1. Is de commissie ook bereid om GS aan te sporen om binnen het bestaande arbeidsmarkt- en onderwijsbeleid meer aandacht te besteden aan trans personen en daarvoor eerst in gesprek te gaan met TNN?
2. Hebben commissieleden nog andere LHBTQIA+ punten (kijkende naar bijvoorbeeld het genoemde Stembusakkoord) waarvan ze vinden dat de provincie die (beter) zou kunnen oppakken? (Bijvoorbeeld eigen inwoners waar mogelijk genderinclusief aanspreken en op provinciale formulieren zo min mogelijk naar geslacht vragen.)

⁵ <https://www.movisie.nl/sites/movisie.nl/files/2018-09/Handreiking-LHBT-Transgender-personen-in-de-gemeente.pdf>

⁶ <https://open.overheid.nl/documenten/ronl-d5bd982c-892b-494b-a4be-6355b6cfd5d3/pdf>

⁷ https://www.noord-holland.nl/Onderwerpen/Economie_Werk/Projecten/Arbeidsmarkt_Onderwijs

⁸ https://www.noord-holland.nl/Onderwerpen/Economie_Werk/Projecten/Arbeidsmarkt_Onderwijs/Beleidsdocumenten/Manifest_Arbeid_en_Onderwijs_in_Noord_Holland.pdf

⁹ https://www.noord-holland.nl/Onderwerpen/Economie_Werk/Projecten/Arbeidsmarkt_Onderwijs/Beleidsdocumenten/Monitor_Arbeidsmarkt_Noord_Holland_2021_2022.pdf