

Raadsplein besluitvormend

Datum 17 december 2018

onderwerp	Beantwoording artikel 45 vragen PvdA over de verklaring van Dordrecht
portefeuillehouder	Klaas Sloots
informant	Bosch, Luuk van den
medeopstellers	Keulen, Evita (2274) Meekers, Bianca (2651)
afdeling	Werk Reïntegratie en Arbeidsontwikkeling
bijlagen	Voorstel: Informatienota beantwoording artikel 45 vragen PvdA over de verklaring van Dordrecht

Voorgesteld besluit raad

Informatienota voor de raad

Datum 19 november 2018

Onderwerp	Informatienota Raad art. 45 vragen Verklaring van Dordrecht
Versienummer	V1.1

Portefeuillehouder Klaas Sloots

Informant L. van den Bosch
E. Keulen
B. MeekersAfdeling Maatschappelijke Ontwikkeling
Telefoon 06 11 585 630
Email L.van.den.Bosch@zwolle.nl
Bijlagen**Wij stellen u voor kennis te nemen van:**

De beantwoording van artikel 45 vragen betreffende de Verklaring van Dordrecht.

Datum 19 november 2018

[Toelichting op het voorstel](#)

Inleiding

Op 1 november 2018 zijn er door de fractie van de PvdA artikel 45 vragen gesteld over de Verklaring van Dordrecht en de arbeidsmarktpositie van transgenders. Deze informatienota beantwoordt deze vragen.

Kernboodschap

1. Welke stappen heeft de gemeente gezet om een transgendervriendelijke gemeente te worden na ondertekening van de Verklaring van Dordrecht?

Antwoord:

Met het ondertekenen van de Verklaring van Dordrecht op 20 november 2017 heeft de gemeente Zwolle uitgesproken om de ingezette lijn rondom het sociaal HR beleid voort te zetten. De gemeente Zwolle hecht belang aan een organisatie waarin ieder zichzelf kan zijn en zich veilig voelt. Dit past binnen het HR- en LHBTI-beleid en hier wordt continu aan gewerkt.

Binnen de interne organisatie wordt jaarlijks aandacht besteed aan de Nationale Coming Out-dag door middel van activiteiten voor o.a. transgender personen. Daarnaast besteedt de gemeente Zwolle jaarlijks aandacht aan de transgender gedenkdag op 18 november. Hier wordt stilgestaan bij de honderden slachtoffers die jaarlijks wereldwijd worden vermoord om hun transgender-zijn. Ook wordt stil gestaan bij andere uitingen van transfobie in Nederland.

2. Zijn de 10 adviezen uit de verklaring opgevolgd? Zo, ja, welke, zo, nee, waarom niet?

Antwoord:

De gemeente Zwolle heeft goed werkgeverschap hoog in het vaandel en voert een sociaal HR-beleid. Zo hebben alle medewerkers gelijke loopbaan- en ontwikkelkansen en worden persoonlijke omstandigheden meegewogen bij het afwijken van regulier beleid. Gemeente Zwolle is alert op signalen van discriminatie op welke grond dan ook. Het bedrijfsmaatschappelijk werk, de bedrijfsarts en direct leidinggevende zijn aanspreekpunt voor individuele medewerkers en signaleren eventuele discriminatie op grond van gender-identiteit. Voor ongewenste omgangsvormen is de vertrouwenspersoon beschikbaar, deze wordt extern ingehuurd. Hiervan zijn geen meldingen bekend. Verder wordt er binnen de gemeente Zwolle een verplichte workshop gewenste omgangsvormen georganiseerd voor alle teams met onderwerpen als pesten, seksuele intimidatie en (on)gewenste omgangsvormen. Deze training wordt gegeven door de bedrijfsmaatschappelijk werker en vertrouwenspersoon.

3. Wat gaat het college verder doen om een transgendervriendelijke werkgever te worden?

Antwoord:

Het college zal de ingezette koers voortzetten, waarbij blijvend aandacht is voor transgender personen binnen de organisatie op alle gebieden.

4. Wat is de ervaring van transgenderpersonen met de gemeente Zwolle als werkgever? Als hier geen zicht op is, is het college bereid hier beter zicht op te krijgen en daar actief voor te zorgen?

Antwoord:

Vanwege privacyoverwegingen voert de gemeente Zwolle geen registratie of monitor over medewerkers of zij wel of niet transgender zijn (zie beantwoording vraag 5).

Datum 19 november 2018

5. Hoeveel transgenders werken er bij de gemeente? Zijn dat er meer geworden sinds de ondertekening van het verdrag?

Antwoord:

Vanwege privacyoverwegingen voert de gemeente Zwolle geen registratie of monitor over medewerkers of zij wel of niet transgender zijn. Persoonsgegevens mogen volgens de Algemene verordening gegevensbescherming (AVG) alleen voor bepaalde, vooraf uitdrukkelijk omschreven en gerechtvaardigde doeleinden worden verzameld. Gemeente Zwolle voert als werkgever een personeelsadministratie om de relatie werkgever – werknemer goed uit te kunnen voeren. Dat betekent dat er alleen gegevens worden vastgelegd die hiervoor noodzakelijk zijn. Het vastleggen van gegevens die betrekking hebben op transgender-identiteit hoort daar niet bij. Bij navraag bij TNN, organisatie achter de Verklaring van Dordrecht, blijkt dat zij geen monitoring verwacht die privacy schendt. TNN geeft aan dat inzake de externe communicatie focus ligt op transgendervriendelijk werkgeverschap en de verspreiding van de boodschap en *intentie* tot transgendervriendelijk werkgeverschap. De ondertekening van de verklaring van Dordrecht is hiervoor een middel geweest.

Consequenties

N.v.t.

Communicatie

N.v.t.

Vervolg

N.v.t.

Openbaarheid

Deze informatienota is openbaar

Burgemeester en Wethouders van Zwolle,

de heer drs. H.J. Meijer, burgemeester

mevrouw mr. I. Geveke, secretaris



Jaargang

Kenmerk

51414

Onderwerp

Beantwoording artikel 45 vragen PvdA over de verklaring van Dordrecht

De raad van de gemeente Zwolle;

Gelezen het voorstel van burgemeesters en wethouders, d.d. 27-11-2018

besluit:

Aldus besloten in de openbare vergadering van 17 december 2018,

de voorzitter,

de griffier,