

Aan het lid van Provinciale Staten  
Dhr. J. Elshof

Datum : 16 december 2020  
Documentnr. : 2020-113953  
Dossiernummer : K23492  
Behandeld door : M.C.P. Krämer  
Telefoonnr. : (050) 3164457  
Antwoord op : Uw brief van 12 oktober 2020  
Bijlage :  
Onderwerp : Uw schriftelijke vragen over discriminatie in het onderwijs op basis van geaardheid

Geachte heer Elshof,

Hierbij beantwoorden wij uw vragen over discriminatie in het onderwijs op basis van geaardheid, zoals door u gesteld in uw brief van 12 november 2020.

**1. *Op welke wijze wil het college de mogelijke negatieve gevolgen die nu optreden voorkomen of opvangen?***

Wij dragen bij aan bewustwording dat uitsluiting op welke gronden dan ook stigmatiserend werkt. Dat doen wij door ons als provincie expliciet uit te spreken tegen discriminatie in welke vorm dan ook. Dat doen we door actief uit te dragen waar wij als provincie voor staan. We zijn een provincie waar iedereen het recht heeft zichzelf te zijn, ongeacht afkomst, seksuele voorkeur, geslacht, huidskleur, leeftijd, religie, handicap of chronische ziekte. Een provincie waar iedereen zich thuis voelt en mee kan doen.

Wij organiseren Regenboogsymposia, hijsen de Regenboogvlag op IDAHOT en Coming Out Day, de Mensenrechtenvlag op Mensenrechtendag en zijn actief op de Internationale Dag tegen Racisme en Discriminatie op 21 maart. Ook dan hijsen we de vlag en maken een publicatie van het Discriminatie Meldpunt Groningen mede mogelijk. We gaan hier zoveel mogelijk publiciteit mee genereren.

Met de ondertekening van het Regenboogconvenant zetten wij ons als partners in voor veiligheid, weerbaarheid, sociale acceptatie en zichtbaarheid van LHBTI'ers in onze provincie, zodat iedereen zichzelf kan zijn. Het Regenboogconvenant is in samenspraak met gemeenten en verschillende betrokken organisaties opgesteld, naar aanleiding van een motie die is aangenomen in de Provinciale Staten. Iedereen heeft recht op veiligheid, op een eerlijke kans op deelname in de samenleving en op een gelijkwaardige behandeling. Samen zetten wij ons in voor acceptatie en emancipatie van LHBTI'ers. Wij zijn in nauw contact met onze netwerkpartners om eventuele negatieve gevolgen op te kunnen vangen.

In de provinciale dienstverlening staat de mens centraal. We zorgen ervoor dat we op een eenvoudige manier toegankelijk zijn voor iedereen. We houden rekening met de burger die minder zelfredzaam is en passen onze dienstverlening zo nodig aan. Onze producten en diensten zijn online te vinden en vaak ook digitaal aan te vragen, maar we blijven ook altijd benaderbaar via de telefoon of de balie voor persoonlijk contact. We werken onder andere aan begrijpelijke taal en gebruiksvriendelijke aanvraagformulieren

Ook ons interne personeelsbeleid is gericht op diversiteit en inclusie. Als organisatie staan wij voor een diversiteitsbeleid dat gericht is op gelijke kansen voor iedereen; of het nu gaat om vrouwen, mannen, leeftijd, etnische achtergrond, seksuele oriëntatie en mensen met een afstand tot de arbeidsmarkt. Iedereen is welkom. Bij werving en selectie is kwaliteit leidend, maar met extra aandacht voor doelgroepen die minder of onvoldoende vertegenwoordigd zijn.

We vinden het heel belangrijk om het gesprek te blijven voeren over gelijkheid, gelijke kansen en een inclusieve arbeidsorganisatie in brede zin. Bewustwording en urgentie zijn hierbij de sleutelwoorden. We vragen naar discriminatie in de reguliere werkbelevingsonderzoeken en ondernemen actie bij elk signaal. Er zijn interne vertrouwenspersonen, we beschikken over een formele klachtenregeling ongewenst gedrag provincie Groningen en geven aandacht aan het cultuuraspect binnen integriteitsbeleid. Zo hebben we het dilemmaspel ontwikkeld dat gebruikt wordt om thema's rond integriteit en ongewenst gedrag bespreekbaar te maken. Integriteit is een vast onderdeel in de kennismaking van nieuwe medewerkers en is opgenomen in de eedaflegging.

Het werving- en selectiebeleid en het opleidingsbeleid zijn afgestemd op diversiteit en inclusie en zorgen ervoor dat alle doelgroepen toegang hebben tot onze arbeidsmarkt en tot opleiding en ontwikkeling. Als onderdeel van arbeidsmarktcommunicatie zullen we nog een slag maken in de uitstraling in woord en beeld zodat voor iedereen duidelijk is waar we voor staan. We hebben dit onder de aandacht gebracht van de Jongerenadviesraad, die graag wil meedenken.

Bij de totstandkoming van de cao provinciale sector spraken de cao-partners zich uit over het belang van diversiteit en inclusie binnen onze organisaties. Er zou een landelijke themadag rond diversiteit en inclusie komen waarop alle organisaties binnen de provinciale sector gezamenlijk dit thema kunnen verkennen. Vanwege de Covid-19 maatregelen worden er nu 4 afzonderlijke Webinars georganiseerd, verspreid in de periode januari tot en met maart 2021. De uitnodigingen hiervoor worden breed binnen de organisatie uitgezet.

**2. *Verwacht het College door de handelwijze een verhoging van het aantal meldingen bij Discriminatie Meldpunt Groningen (DMG), en zo ja, op welke wijze kan dit nog worden omgebogen?***

Het Discriminatiemeldpunt Groningen heeft naar aanleiding van de discussie enkele meldingen ontvangen en mogelijk volgen er meer. Hoewel we de noodzaak van het bestaan van het Discriminatie Meldpunt betreuren, zijn we blij met het gegeven dat mensen zich durven te melden bij het DMG. Cijfers alleen vertellen echter niet het verhaal, het verhaal hoe mensen discriminatie beleven. En er zijn velen die niet melden. Het DMG maakt zich wel zorgen over gebieden waar qua schoolkeuze niet veel mogelijkheden zijn

**3. *Deelt het college onze opvatting dat alle scholen in de provincie Groningen de basisbeginselen van vrijheid en gelijkheid in onze samenleving zouden moeten onderschrijven, en dat er daarom op geen enkele school ruimte kan zijn voor het afwijzen van seksuele diversiteit? Zo nee, waarom niet***

Ja, wij delen uw opvatting. Wij zijn van mening dat iedereen in onze provincie het recht heeft om zichzelf te zijn, ongeacht afkomst, geslacht, huidskleur, seksuele voorkeur, leeftijd, religie, handicap of chronische ziekte.

**4. *Scholen zijn belangrijke samenwerkingspartners voor de provincie op vele vlakken. Indien er scholen zijn die seksuele diversiteit op enige wijze afwijzen of niet heteroseksuele leerlingen als ongelijkwaardig zien, welke invloed heeft dit dan op hoe het College met deze samenwerkingspartners omgaat?***

Wij zijn scherp en blijven scherp op dit onderwerp. Hierin trekken wij op met gemeenten.

Mocht het zo zijn dat scholen met wie wij samenwerken seksuele diversiteit op enige wijze afwijzen of niet heteroseksuele leerlingen als ongelijkwaardig zien, dan kunnen wij in samenspraak met de desbetreffende gemeente het gesprek hierover met de school en of het schoolbestuur aangaan.

Gemeenten hebben het Regenboogconvenant ondertekend, daarin is opgenomen dat zij specifiek voorlichting en scholing inzetten als middelen om kennis te verspreiden op het gebied van LHBTI veiligheid. Wij ondersteunen zo nodig gemeenten als zij aanlopen tegen dergelijke situaties.

Komend Regenboogsymposium zouden we, in afstemming met gemeenten, COC en DMG, kunnen wijden aan geloof en seksualiteit.

Mochten er zich LHBTI veiligheidsvraagstukken voordoen dan hebben wij met de belangrijkste ketenpartners afgesproken om samen stappen te ondernemen. Als provincie ondersteunen en faciliteren we hierin.

Wij vertrouwen erop u hiermee voldoende te hebben geïnformeerd.

Hoogachtend,

Gedeputeerde Staten van Groningen:



, voorzitter.



, secretaris.