

Vragen m.b.t. SV Sociale Agenda

Partij	Nr	Vraag / Input	Antwoord / Reactie
SGP	1	De argumentatie over antisemitisme is niet consistent. Antisemitisme wordt bijvoorbeeld op één hoop geveegd met islamofobie. Echter: antisemitisme gaat over etniciteit waar islamofobie over religie gaat.	<p>De thematiek is vrij complex. U maakt een terecht punt dat antisemitisme en islamofobie niet op een hoop moeten worden geveegd. In beide gevallen is wel sprake van discriminatie. Een nadere duiding is op zijn plaats.</p> <p>Rassendiscriminatie of discriminatie op grond van ras betekent dat je ongelijk behandeld wordt omdat je tot een bevolkingsgroep behoort of daartoe gerekend wordt. Het begrip 'ras' is omstreden. Bij een ras denken we al snel aan een biologische categorie, maar 'ras' wordt in antidiscriminatiewereld vooral juridische term gehanteerd, die aspecten als huidkleur, herkomst en etnische achtergrond omvat, maar daar niet noodzakelijkerwijs toe beperkt is. Een groep die zich in culturele zin al generaties onderscheidt, kan als een 'ras' in juridische zin aangemerkt worden. Bijvoorbeeld 'woonwageneigenaren.' Bij discriminatie op grond van ras kan het bijvoorbeeld gaan om verwijzingen naar de migratieachtergrond van de gediscrimineerde (dus naar het land van herkomst), of een bepaalde bevolkingsgroep, een andere taal, het koloniaal verleden of een inferieure positie van specifieke bevolkingsgroepen. Algemene uitingen van xenofobie (letterlijk: 'angst voor vreemdelingen') vallen tevens onder rassendiscriminatie. Racisme is een breder begrip dan rassendiscriminatie en verwijst naar een systeem, een ideologie of beeldvorming. De kern van veel racistische denkbeelden zit erin dat er aan bevolkingsgroepen (met dezelfde afkomst, 'cultuur', geschiedenis, taal of uiterlijk) bepaalde eigenschappen (positief en negatief) worden toegedicht. (Bron: Art 1 MN)</p> <p>Dan over islamofobie. Islamofobie is een oud begrip. Ondanks de wirwar aan definities komt het eigenlijk altijd neer op enerzijds het</p>

			<p>reguleren van de bevolking door overheden die een stereotype onderscheid opleggen tussen religies (in samenhang met ideeën over cultuur, ‘ras’ en geslacht) en anderzijds historisch gegroeide vooroordelen en stereotyperingen van moslims op basis van het idee dat de islam een vijand is van de vooruitgang, christenen en het Westen. (Bron: Derrazi, Saida, Martijn de Koning en Abdou Menehbi. UvA, 2017) Het stereotyperen van culturele en religieuze gebruiken van moslims heeft geleid tot discriminatie van mensen op de arbeidsmarkt en in het onderwijs wegens het dragen van bepaalde kleding of symbolen die gewoonlijk met de islam worden geassocieerd. (Bron: Discriminatie van moslims in Europa, Amnesty International, 2012)</p> <p>In het beleidskader Sociale Agenda is artikel 1 Grondwet specifiek als uitgangspunt genoemd (blz 5). Dit artikel luidt: “Allen die zich in Nederland bevinden, worden in gelijke gevallen gelijk behandeld. Discriminatie wegens godsdienst, levensovertuiging, politieke gezindheid, ras, geslacht of op welke grond dan ook, is niet toegestaan.” Discriminatie zorgt voor minder gelijke kansen om mee te doen in de samenleving.</p> <p>Bij het opzetten van de Sociale bril op provinciale opgaven, kan een van de check-vragen bij ‘inclusief werken’ zijn of er sprake is van discriminatie cq of er iets moet worden gedaan om discriminatie te bestrijden. Denk bv aan vooroordelen over woonwagewoners. Ook kunnen we direct bijdragen aan vermindering van discriminatie, bijvoorbeeld door daar aandacht aan te besteden bij ‘Inclusieve sport’ als uitvloeisel van het Sportakkoord.</p>
	2	<p>Wat wordt er dan concreet gedaan met enerzijds discriminatie op basis van religie? En anderzijds met discriminatie op basis van etniciteit?</p>	<p>Er zijn op dit moment geen voorbeelden van projecten waar discriminatie op basis van religie of op basis van etniciteit een rol spelen. We zullen in de uitvoeringsfase verkennen of we als provincie hierin vanuit onze verantwoordelijkheden concreet iets kunnen betekenen. We hebben geen voornemen om specifiek acties te</p>

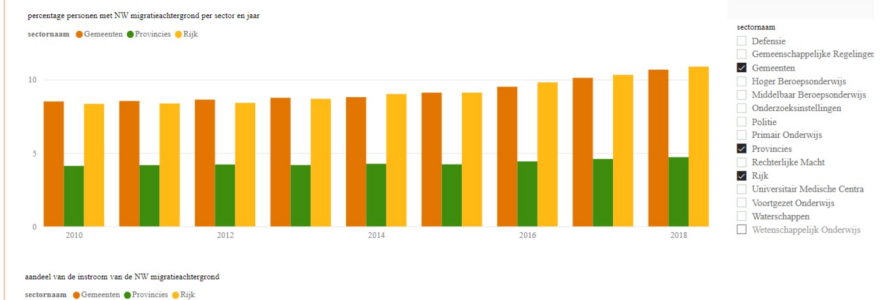
			ondernemen in het kader van alleen antisemitisme; wel jegens discriminatie of racisme in brede zin (zie antwoord onder 1).
	3	Het Uitvoeringsprogramma/de uitvoeringsagenda is nu niet toegevoegd. Wanneer kunnen we deze wel verwachten?	In de commissie BEM ligt op 9 maart 2022 het beleidskader van de Sociale Agenda voor en wordt vervolgens aangeboden aan Provinciale Staten. Beoogde agendering is op 23 maart. GS stelt de uitvoeringsagenda van de Sociale Agenda vast nadat het beleidskader Wij doen mee! in Provinciale Staten is aangenomen (beoogd: Q2). De Staten worden per statenbrief geïnformeerd over de uitvoeringsagenda.
	4	Laaggeletterdheid wordt benoemd als probleem, maar wordt niet geadresseerd. Wat zijn mogelijke oplossingen hiervan? Wordt gedacht aan het laagdrempeliger beschikbaar stellen van bibliotheken als mogelijke oplossing?	In 2020 heeft Provinciale Staten een motie 'Van inspireren kun je leren' aangenomen. Het uitvoeren van de motie wordt integraal opgepakt en meegenomen in de uitvoeringsagenda 2022 van de Sociale Agenda. Zo is de samenwerking opgezocht met cultuur, economie, vitale wijken, gemeenten, bibliotheken, BISC en taalhuizen. Uw staten worden per statenbrief geïnformeerd over de activiteiten in 2022.
GroenLinks	5	Is het college bekend met de nieuwe publicatie van het SCP 'Reflectie op het regeerakkoord 2021-2025 vanuit het burgerperspectief' waarin een van de conclusies is dat voorkeuren van mensen met een lagere opleiding en een lager inkomen de afgelopen decennia minder goed tot uitdrukking kwamen in beleid dan mensen met hogere inkomens en opleidingsniveaus?	Dank voor het attenderen op deze publicatie. Het SCP beschrijft hierin op blz 9 onder het kopje 'Meer aandacht nodig voor invloed van burgers' het volgende: "Uit het coalitieakkoord blijkt (...) niet in hoeverre men hierbij specifiek het representatieprobleem onderkent, of met welke urgentie er maatregelen genomen worden. Daarom adviseert het SCP om de kwaliteit van de representatieve democratie en het tegengaan van ongelijke representatie explicieter tot uitgangspunten van de nadere uitwerking te maken en daarbij een open blik naar mogelijke instrumenten te houden. Recent onderzoek laat namelijk zien dat voorkeuren van mensen met een lagere opleiding en een lager inkomen de afgelopen decennia minder goed tot uitdrukking kwamen in beleid dan de opvattingen van mensen met hogere inkomens en opleidingsniveaus. Dat is onder andere het gevolg van ongelijkheid in politieke participatie en ongelijke toegang tot lobbygroepen. Mensen met een praktische opleiding en aanhangers van oppositiepartijen zijn ook vaker ontevreden vanwege een gebrek

			aan responsiviteit van politici.”
6	Hoe denkt het college deze en andere conclusies uit de publicatie van het SCP mee te nemen in het Beleidskader Sociale Agenda ‘Wij doen mee!’?		<p>In het beleidskader hebben we aandacht voor het feit dat mensen met een ‘lagere’ opleiding vaker moeite hebben met rondkomen: “Volgens onderzoek van de GGD regio Utrecht heeft 18% van de volwassenen en 11% van de senioren (65+) in de provincie moeite met rondkomen. Bij mensen met een niet-westerse migratieachtergrond of een laag opleidingsniveau ligt dit percentage hoger; 40%.” (blz 6)</p> <p>In het beleidskader wordt verder de basis gelegd om als organisatie meer aandacht te hebben als provincie voor mensen met ‘lagere’ opleidingsniveaus. “Net als andere provincies hebben we nog stappen te zetten om diverser en inclusiever te worden (rapport IPO 2021). (...) Dat betekent iets voor hoe we mensen werven en selecteren. Hoe we stagiairs van allerlei soorten opleidingen kansen geven bij ons stage te lopen. Hoe we mensen met een afstand tot de arbeidsmarkt kansen geven bij ons te werken. Hoe we de talenten die ieder mens heeft benutten op een plek waar die talenten tot uitdrukking komen.”</p> <p>Ook leggen we met de Sociale bril op provinciale opgaven en programma’s de basis om meer aandacht te hebben voor mensen met een lager inkomen en opleidingsniveau.</p> <p>Hoe dit allemaal in de praktijk uitvoering krijgt, wordt concreet in de uitvoeringsagenda, die het college van GS vaststelt na vaststelling van het beleidskader door PS.</p>
7	In de motie M29 ‘Provincie voor een rechtvaardige samenleving’ wordt het college verzocht ‘het belang van mensenrechten onder de aandacht te brengen en zich in te zetten voor een rechtvaardige samenleving’. Op welke manier ziet het college het belang van mensenrechten terug in de ambities en thema’s die zijn vastgesteld in de Omgevingsvisie- en verordening en hoe kan dit in het provinciale beleid verwerkt worden?		<p>Na het vaststellen van het beleidskader Wij doen mee! wordt de Sociale Bril geïmplementeerd in de provincie Utrecht (1 van de beleidslijnen in de uitvoeringsagenda). De Sociale Bril bestaat uit drie delen: mensgericht, gebruikersgericht en inclusief. Door de Sociale bril kijkend naar de opgave, programma of project wordt gewogen hoe sociaal en rechtvaardig wordt bijgedragen aan de inclusieve samenleving. Elke keer wordt opnieuw deze afweging gemaakt en kan dus ook per opgave of programma verschillen.</p>

			<p>In de Omgevingsvisie is specifiek aandacht gevraagd voor een inclusieve samenleving. Dit betekent dat alle mensen, uit alle doelgroepen, kunnen meedoen in de samenleving en erbij horen. De Omgevingsvisie gaat primair over de fysieke leefomgeving. Er is als uitgangspunt gehanteerd dat de fysieke leefomgeving voorwaardenscheppend is voor de inclusieve samenleving. In de omgevingsvisie zijn zeven thema's benoemd. Inclusie komt in veel van deze thema's terug. Enkele voorbeelden:</p> <ul style="list-style-type: none"> • vanuit cultuur en erfgoedbeleid wordt bijgedragen aan de inclusieve samenleving door in te zetten op laagdrempelige, sterk en diverse culturele voorzieningen. • voor wonen is het uitgangspunt dat eenieder in de provincie Utrecht een passende woning moet kunnen vinden. Daarbij streven we naar verschillende type woningen en woonmilieus. • Voor OV is het uitgangspunt om ook voor degenen die niet de beschikking hebben over andere vervoersmogelijkheden bereikbaarheid te bieden. Openbaar vervoer als maatwerk maakt daar deel van uit. <p>Bijlage 2 van het beleidskader benoemt hoe sociaal de provincie werkt op de andere in de Omgevingsvisie opgenomen thema's. De Omgevingsverordening bevat geen specifieke regels gericht op de rechtvaardige samenleving. De verordening ondersteunt waar dat nodig is de uitgangspunten die vanuit inclusie zijn geformuleerd met bijbehorende regels.</p> <p>In 2022 en in 2023 wordt de Sociale Bril geïmplementeerd en doorontwikkeld. De mensenrechten, denk hierbij ook aan de VN Verdrag Handicap, worden in het provinciale beleid verder verwerkt en uitgebreid.</p>
JA21	8	In het SV sociale agenda wordt gesteld dat de organisatie diverser en inclusiever moet worden. Dat betekent mi dat	Bij de totstandkoming van de CAO in 2017-2018 is diversiteit en inclusie voor het eerst opgenomen als onderwerp vanuit goed werkgeverschap.

de conclusie op dit moment is dat de organisatie niet divers en inclusief genoeg is. Kan GS delen op basis van welk onderzoek de conclusie is getrokken dat de organisatie niet inclusief en divers genoeg is. En als de organisatie niet divers en inclusief genoeg is, wanneer is volgens GS de organisatie dan wel divers en inclusief genoeg?

Dit komt natuurlijk niet uit de lucht vallen. In vergelijking met gemeenten en rijk lopen de provincies gemiddeld achter. Onderstaande tabel (migratieachtergrond gemeente, rijk, provincie) ontvangt u ter informatie. Overigens is migratieachtergrond 1 van de diversiteitskenmerken en dit gaat nog niet over een inclusieve werkomgeving. Mocht u meer informatie willen opzoeken dan kunt u dat vinden op kennisopenbaarbestuur.nl/thema/samenstelling-personeel/.



Voor de volledigheid ontvangt u een link naar het IPO rapport [Inclusie start met ons allemaal! \(ipo.nl\)](#)

Het college van GS stelt dat diversiteit en inclusie een onderwerp is dat niet af komt. Diversiteit en inclusie is geen project met een start en eindresultaat. Diversiteit gaat over de zichtbare en niet zichtbare kenmerken van medewerkers. Deze kenmerken kunnen geregistreerd worden (mits is voldaan aan de AVG; vrijwillig en met specifiek doel ter bevordering van diversiteit) maar dat zegt nog niks over hoe inclusief de provincie als organisatie is. Een inclusieve werkcultuur betekent een continu proces waarbij aandacht is voor gelijkwaardigheid op de werkvloer en talenten worden gezien en erkend.

9 Gaat het hier dan om de verhouding man/vrouw in de organisatie, hoog/laagopgeleid/, woonplaats, mensen met een beperking, achtergrond, afkomst. Graag hoor ik welke indicatoren de organisatie hiervoor gebruikt?

De provincie vindt het belangrijk dat de volledige omvang van Diversiteit en Inclusie bij iedereen binnen de provincie Utrecht bekend is en zich niet focust op de standaard diversiteitskenmerken.

		<p>Aansluitend op het tekenen van de Charter Diversiteit zal een plan van aanpak worden opgesteld waarin wordt aangegeven op welke diversiteitskenmerken de provincie indicatoren zal formuleren. In het voorgaande MTO (2020) zijn in ieder geval de volgende indicatoren reeds opgenomen:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Mensen hier worden eerlijk behandeld, ongeacht hun leeftijd; - Mensen hier worden eerlijk behandeld, ongeacht etnische herkomst en/of geloofsovertuiging; - Mensen hier worden eerlijk behandeld, ongeacht hun geslacht; - Mensen hier worden eerlijk behandeld, ongeacht hun seksuele geaardheid.
10	En welke actie gaat GS dan ondernemen om wel een diverse en inclusieve organisatie te zijn?	De eerste stap is het ondertekenen van de Charter Diversiteit van Diversiteit in Bedrijf (SER). Vervolgens wordt de aanpak Diversiteit & Inclusie opgesteld en uitgevoerd.
11	De organisatie gaat mensgericht, gebruikersgericht en inclusiefgericht werken dat in vijf programma's. Het betekent dat dat op dit moment in die programma's schijnbaar niet gebeurd. Kan GS delen op basis van welke onderzoeken zij de conclusie trekken dat er nu niet (voldoende) volgens de principes van de sociale agenda wordt gewerkt? En kan GS aangeven per programma wanneer zij wel vinden dat deze doelstelling wordt bereikt? En kan GS aangeven welke acties zij precies onder de sociale agenda gaat uitvoeren om deze doelstellingen te bereiken?	In het beleidskader staat op blz 8/9 hoe het zit: "In ons dagelijks werk proberen we onze inwoners, in de gehele provincie, goed in het vizier te hebben. Denk aan mensen met een beperking bij (aanvullend) openbaar vervoer (OV-concessie, zie kader volgende bladzijde). We zetten ons in tegen discriminatie van mensen uit de LHBTI+ gemeenschap (Regenboogprovincie). We proberen de sociale cohesie en leefbaarheid in de kleine kernen te stimuleren (Agenda Vitaal Platteland). We werken samen met gemeenten en andere organisaties aan meer leefbaarheid, gezondheid en het toekomstperspectief van inwoners in wijken en dorpen waar dat nodig is (denk bijvoorbeeld aan de Vitale Wijken aanpak). We zetten ons ook in om meer mensen aan het sporten en bewegen te krijgen, die dat nu minder vaak doen bijvoorbeeld vanwege een beperking of laag inkomen (beleidskader Sport en bewegen)." In bijlage 1 zijn uitgebreid de voorbeelden beschreven hoe we nu al aandacht voor de inwoners hebben. Maar het kan nog beter: "We kunnen vaker mensgericht, gebruikersgericht en inclusief werken. Binnen de provincie kunnen we hierin meer goede voorbeelden delen." (blz 9)

			<p>Daarom gaan we de Sociale bril opzetten op provinciale programma's of opgaven. Daarbij denken we niet vanachter ons bureau wat er nodig is, maar vragen we mensen die zelf gebruiker of ervaringsdeskundig zijn.</p> <p>Voor het overige zie beantwoording vraag 3.</p>
--	--	--	--