



## Regenbooginitiatief 2.0

Eind 2017 diende GroenLinks Noord-Holland een initiatief in om van Noord-Holland een Regenboogprovincie te maken. Het voorstel dat wij destijds hebben ingediend behelsde 6 punten:

1. aan te sluiten bij de provincies Drenthe, Gelderland, Groningen en Flevoland als Regenboogprovincie;
2. een impuls te geven aan sociale acceptatie, veiligheid en zichtbaarheid van LHBTIQ+'s in Noord-Holland;
3. bij het Rijk aan te dringen op verlenging van het Regenboogprogramma en gemeenten in onze provincie te stimuleren zich aan te sluiten bij het landelijk project Regenboogsteden;
4. zich in te zetten om de veiligheid, weerbaarheid en sociale acceptatie van LHBTIQ+'s inwoners verder te bevorderen en dit te vertalen naar doelstellingen en een aanpak in samenspraak met de meldpunten discriminatie, COC en betrokken partners;
5. om samen met de meldpunten discriminatie, COC en betrokken partners te kijken naar de aard en omvang van discriminatie jegens de LHBTIQ+'s in Noord-Holland en om ontwikkelingen te kunnen volgen en de sociale acceptatie te monitoren en PS daarover regelmatig te informeren;
6. in de PR en communicatie uit te dragen dat alle burgers gezien en gewaardeerd worden: iedereen telt mee in Noord-Holland!

---

We waren verheugd dat de meeste fracties positief op het initiatief reageerden. Ook de actieve en constructieve houding die GS in dit dossier aan de dag legt, stemt ons optimistisch. Wat geweldig dat Noord-Holland zich begin dit jaar direct tot Regenboogprovincie heeft verklaard.

De reacties zowel van de commissie als van de gedeputeerde in de commissie EEB op ons initiatief op 22 januari dit jaar waren aanleiding om de uitwerking van GS af te wachten om

vervolgens het initiatief nog eens te overdenken. Mede gesterkt door de brede steun in de commissie, scherpen wij ons voorstel hierbij enigszins aan. We borduren daarbij graag voort op de twee concrete voorstellen die GS heeft gedaan. Omdat we vinden dat het predicaat Regenboogprovincie, dat Noord-Holland zo enthousiast heeft omarmd, vraagt om een actieve houding op dit terrein, zowel waar het de interne organisatie betreft als daarbuiten stellen wij aanvullend het volgende voor.

### **AD inclusief werkgeverschap**

Hetgeen GS hier formuleert, namelijk het expliciet maken van het inclusief werkgeverschap, moedigen wij zeer aan. Maar ons inziens brengt dat de verplichting mee ook actief te werken aan verbetering van dat werkgeverschap. Dat kan immers altijd beter. Wij zien graag dat in de interne organisatie een roze-werkgroep wordt opgezet en gefaciliteerd die de provincie aangaande de eigen organisatie van advies kan dienen over hoe het inclusief werkgeverschap, vanuit roze perspectief, kan worden verbeterd.

### **AD burgemeesters/ambtenaren bijeenkomst & werkatelier**

Op dit punt is het ons onduidelijk of hier bedoeld wordt op een eenmalige of periodieke ambitie. Wat ons betreft betreft het een onderwerp dat voortdurende aandacht verdient en derhalve dienen deze bijeenkomsten een periodiek karakter te hebben.

Tenslotte namen wij in aanmerking dat de eerste doelstelling reeds is gerealiseerd en de derde deels onnodig is geworden gelet op de bekendmaking door minister Engelshoven dat de regeling Regenboogsteden is verlengd tot 2022.

Wij komen dan tot het volgende **gewijzigde voorstel**:

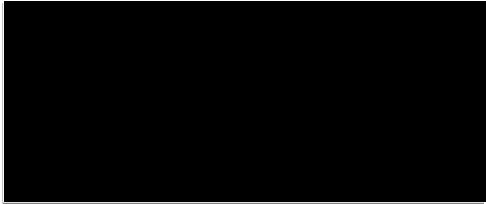
---

De provincie, thans zijnde een Regenboogprovincie, bevordert de sociale acceptatie, veiligheid en zichtbaarheid van LHBTIQ+'s in Noord-Holland. Dit doet zij o.a. door:

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<sup>1</sup>;
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;

R.P.M Kocken



F.A.S. Zoon

C. Boelhouwer

---

<sup>1</sup> Uit een evaluatie van de regeling Regenboogsteden over de jaren 2015-2017 is o.a. gebleken dat gemeenten die niet in de samenwerking meedoen weinig tot geen LHBT-beleid hebben en dat de politieke aandacht & LHBT-specifiek beleid toeneemt naarmate een gemeente langer deelneemt aan de samenwerking. Alle redenen dus om als provincie erop in te zetten dat al onze gemeenten zich aansluiten bij dat programma (zie

<https://www.rijksoverheid.nl/documenten/rapporten/2017/09/20/evaluatieonderzoek-regenboogsteden-2015-2017>)