

Gender Equality Plan (GEP)

Provincie Zuid-Holland

Maart 2023

Inhoud

1.0	Introductie	3
2.0	Provincie Zuid-Holland	4
2.1	Gendergelijkheidsplan (“GEP”)	4
2.2	Bredere inzet op diversiteit en inclusiviteit	4
3.0	Algemeen beeld gendergelijkheid Provincie Zuid-Holland	5
3.1	Werkbelevingsonderzoek (WBO)	5
3.2	Data-analyse personeelsbestand	5
4.0	Vier elementen van het gendergelijkheidsplan	6
4.1	Openbaar document	6
4.2	Middelen	6
4.3	Dataverzameling en monitoring	6
4.4	Training en opleiding	7

1.0 Introductie

Met dit Gender Equality Plan (GEP) laat de Provincie Zuid-Holland zien hoe de provincie zich inzet voor een gelijke verdeling tussen mannen en vrouwen binnen de organisatie. De Provincie Zuid-Holland volgt hierbij het diversiteitsbeleid van de overheid, waarin gendergelijkheid een belangrijk onderdeel is. De Provincie Zuid-Holland streeft naar een inclusieve werkomgeving waarin iedereen, ongeacht geslacht, afkomst, seksuele geaardheid of beperking, zich welkom voelt en wil met een inclusieve werkomgeving een organisatie zijn die met een diversiteit aan medewerkers betere resultaten behaalt voor Nederland. Het GEP bestaat uit drie elementen; het is een openbaar document waarin de organisatie haar inspanningen voor (bewustwording van) gendergelijkheid toont, een beschrijving van de dataverzameling en monitoring om de voortgang op dit gebied te meten en tot slot, een ambitie om gendergelijkheid te bevorderen binnen de Provincie Zuid-Holland, met een plan van doeltreffende interventies om deze doelstelling te bereiken. Op dit moment is het GEP hoofdzakelijk een beschrijvend document, maar in de toekomst zal het regelmatig worden bijgewerkt en uitgebreid.

2.0 Provincie Zuid-Holland

Zuid-Holland is de dichtstbevolkte provincie van Nederland. Dat biedt kansen, maar ook uitdagingen. De provincie zet zich in voor een gezonde en groene economie, waar iedereen mee doet. De provincie streeft naar een samenleving die open en inclusief is, met gelijke kansen voor alle individuen. Een samenleving waarin iedereen meetelt en een actieve rol kan spelen. Een Zuid-Holland waarin vrijheid en verantwoordelijkheid hand in hand gaan. In samenwerking met andere overheden, maatschappelijke organisaties, bedrijven en – niet in de laatste plaats – met de inwoners van Zuid-Holland zelf wil de provincie haar doelen bereiken. Hierbij vindt de provincie het belangrijk dat de interne organisatie een afspiegeling van de samenleving is. Diversiteit en inclusie is daarom een speerpunt bij de Provincie Zuid-Holland. Hierbij streeft de provincie naar inclusief leiderschap; een inclusief leider erkent en waardeert verschillende perspectieven en achtergronden, en stimuleert een cultuur van respect, samenwerking en inclusiviteit.

2.1 Gendergelijkheidsplan (“GEP”)

Als voorwaarde voor deelname in het Europese onderzoeks- en innovatieprogramma Horizon Europe dienen overheidsorganisaties, onderzoeksinstituten en universiteiten vanaf 1 januari 2022 te beschikken over een gendergelijkheidsplan (ook wel Gender Equality Plan of GEP genoemd) bestaande uit minimaal vier elementen om gendergelijkheid te bevorderen. Dit document geeft weer hoe de Provincie Zuid-Holland voldoet aan deze voorwaarden.

2.2 Bredere inzet op diversiteit en inclusiviteit

De provincie Zuid-Holland voert breed inzet uit op diversiteit en inclusie. Zo wordt er aandacht besteed aan verschillende gedenkdagen in het jaar. Een belangrijk moment vormt de ‘Week van de Diversiteit’ waarin de provincie in brede zin zal stilstaan bij diversiteit en inclusie. Voorts werkt de Provincie Zuid-Holland aan een strategisch plan van aanpak ‘Diversiteit & Inclusie’. Een van de elementen hierin is het belang van gendergelijkheid in onderzoek, ontwikkeling en innovatie. Het GEP is één van de bouwstenen (diversiteitskenmerk: sekse en gender) in het strategisch plan van aanpak Diversiteit & Inclusie (D&I). Nadere uitwerking en concrete doelen worden in dit plan van aanpak D&I vastgesteld. De provincie hecht naast het belang van gendergelijkheid ook belang aan genderidentiteit. Het GEP sluit mensen die zich niet identificeren als man of vrouw dan ook niet uit.

Toelichting op de begrippen:

Gendergelijkheid: Gender verwijst naar de eigenschappen, gedragingen en rolpatronen die een maatschappij voor elk geslacht heeft bepaald. Onder gendergelijkheid verstaan we de gelijkstelling en gelijke behandeling van mensen met een verschillend geslacht, gender of seksuele geaardheid in het maatschappelijk verkeer en voor de wet. Gendergelijkheid betreft onder meer gelijkheid van man en vrouw in het maatschappelijk verkeer, geen discriminatie naar geslacht, geen discriminatie naar genderrepresentatie.

Genderidentiteit vs. geslacht: Genderidentiteit is hoe je, in je hoofd, gender ervaart en definieert, gebaseerd op hoeveel je overeenstemt (of niet overeenstemt) met wat je begrijpt dat de opties van gender zijn. Geslacht wordt bepaald door de fysieke eigenschappen waarmee je bent geboren of die je ontwikkelt en die we beschouwen als 'geslachtskenmerken', evenals het geslacht dat je bij de geboorte krijgt toegewezen.

Diversiteit: Alle aspecten waarop medewerkers van elkaar verschillen. Daarbij gaat het zowel om zichtbare kenmerken zoals geslacht, leeftijd en afkomst (etniciteit) als om minder zichtbare

kenmerken zoals wensen, talenten, behoeften, belastbaarheid, ziekte of handicap, competenties, werkstijlen, seksuele voorkeur en karaktereigenschappen. Iedere werkende heeft een eigen, unieke combinatie van dergelijke kenmerken. Een deel van die kenmerken heeft een directe invloed op hoe mensen in hun werk staan: ze bepalen hoe mensen en de organisatie leren, wat mensen nodig hebben om gezond te blijven (en de organisatie moet bieden) en waardoor mensen gemotiveerd worden (waar de organisatie op kan inspelen).

Inclusiviteit: Inclusie, of inclusiviteit, gaat over wie ergens aan mag meedoen, wie mag meepraten en wie meebeslist. Een inclusief werkklimaat is een klimaat waar alle medewerkers zichzelf kunnen zijn, zich vrij voelen om hun mening te geven, zich gewaardeerd en gerespecteerd voelen en waar zij zich in een veilige (leer)omgeving kunnen ontwikkelen en dezelfde kansen krijgen. Inclusie is het omgaan met grenzen, leiderschap, macht, privileges, conflicten, verschillen en overeenkomsten.

Equity (eerlijkheid) vs. Equality (gelijkheid): Gelijkheid is het beste te omschrijven als: 'iedereen krijgt hetzelfde' en eerlijkheid 'iedereen krijgt naarmate hij of zij iets mist'. Gelijkheid hoeft dus niet persé eerlijk te zijn, want als iedereen hetzelfde krijgt, krijgt degene die alles al heeft evenveel als degene die niets heeft. Het is belangrijk om hiervan bewust te zijn, omdat gelijkheid willen niet hoeft te betekenen dat het resultaat eerlijk is.

3.0 Algemeen beeld gendergelijkheid Provincie Zuid-Holland

Binnen de Provincie Zuid-Holland is een aantal metingen gedaan om een beeld te krijgen van de diversiteit en inclusiviteit van de organisatie.

3.1 Werkbelevingsonderzoek (WBO)

Tweejaarlijks voert de provincie het werkbelevingsonderzoek (WBO) uit in de organisatie. Het laatste onderzoek was eind 2022. In dit onderzoek is een aantal vragen opgenomen om te meten hoe inclusief de medewerkers van de Provincie Zuid-Holland hun organisatie vinden.

3.2 Data-analyse personeelsbestand

In januari 2023 is de meest recente analyse op gendergelijkheid (verdeling naar geslacht) gedaan op het personeelsbestand van de Provincie Zuid-Holland. Samenvattend valt het volgende hierin op:

Algemene verdeling: de algemene verdeling in geslacht M/V, op basis van aantal medewerkers, is bij de Provincie Zuid-Holland relatief gelijk verdeeld (55% M vs. 45% V). Het verschil is echter iets groter indien bij de verdeling in geslacht wordt gekeken naar aantal FTE (57% M vs. 43% V). Gemiddeld gezien werken vrouwen 0.92 FTE en mannen 0.98 FTE bij de provincie. De algemene verdeling in geslacht M/V (aantallen) van de inwoners van de Provincie Zuid-Holland komt redelijk overeen (cijfers CBS, 49,5% M vs. 50,5% V).

Verdeling naar functieniveau: van de totale groep mannen in de organisatie, is 74% vertegenwoordigd in schaal 10 of hoger en 26% in schaal 9 of lager. Van de totale groep vrouwen in de organisatie, is 65% vertegenwoordigd in schaal 10 of hoger en 35% in schaal 9 of lager.

Verdeling naar type functie: de Provincie Zuid-Holland heeft een generiek functiehuis met een beperkt aantal functies. Bij de verdeling naar type functies in geslacht M/V, op basis van aantal medewerkers, zien we dat in alle functiegroepen meer mannen dan vrouwen werken. Behalve in de Realiseren & Ondersteunende functies; hier werken meer vrouwen dan mannen. De verhouding man-vrouw op leidinggevende functies bedraagt 40% vrouw en 60% man.

Verdeling naar FTE: de Provincie Zuid-Holland heeft veel collega's in dienst met parttime contracten. Bij een verdeling naar FTE in geslacht M/V, op basis van aantal medewerkers, valt op dat deze parttime contracten wat meer worden ingevuld worden door vrouwen. Dit verschil is echter niet aanzienlijk.

Verdeling naar leeftijd: bij de verdeling naar leeftijd in geslacht M/V, op basis van aantal medewerkers, is de verdeling in alle cohorten vrijwel gelijk; met uitzondering van het cohort 60+, daar is een groter percentage mannen vertegenwoordigd dan vrouwen.

4.0 Vier elementen van het gendergelijkheidsplan

Volgens de criteria van Horizon Europe heeft een gendergelijkheidsplan vier verplichte elementen, waaraan de Provincie Zuid-Holland voldoet.

4.1 Openbaar document

De Provincie Zuid-Holland streeft ernaar om nog meer in de samenleving te komen te staan en meer 'van buiten naar binnen' te werken. De Provincie Zuid-Holland wil meebewegen met de maatschappelijke veranderingen, om blijvend van toegevoegde waarde te zijn. De Provincie Zuid-Holland werkt aan maatschappelijke doelen waarbij participatie in de maatschappij een rode draad is. Dit kan alleen als de Provincie Zuid-Holland zelf ook participatie bevordert en het belang van diversiteit en inclusie onderstreept. Hierbij is leidend dat:

- Iedereen zich thuis voelt bij de Provincie Zuid-Holland als organisatie, in welk team je ook werkt, op ieder niveau en ongeacht je achtergrond.
- De Provincie Zuid-Holland ernaar streeft om meer divers te zijn zodat de inwoners van de Provincie Zuid-Holland goed vertegenwoordigd worden.

4.2 Middelen

De Provincie Zuid-Holland wil toe naar onderbouwd en uitvoerbaar diversiteit en inclusie beleid. Hiermee geeft de Provincie Zuid-Holland richting aan de organisatie. Op diverse manieren en plekken in de organisatie zullen hiervoor middelen worden vrijgemaakt. Dit wordt verder uitgewerkt in het plan van aanpak Diversiteit en Inclusie. Een diverse en inclusieve organisatie draagt positief bij aan het opstellen en uitvoeren van het beleid, waarbij voor iedere inwoner van Zuid-Holland erkenning is. De Provincie Zuid-Holland zet daarmee de hiervoor bestemde middelen effectiever en efficiënter in en zorgt voor een grotere impact.

4.3 Dataverzameling en monitoring

De Provincie Zuid-Holland hanteert drie verschillende vormen van data verzameling:

1. De Provincie Zuid-Holland registreert een aantal kenmerken van medewerkers in het personeelstelsel. Hiermee kunnen rapportages worden gedraaid op basis van verschillende variabelen. Denk aan gender in relatie tot: leeftijd, salaris en bijvoorbeeld managementposities.
2. De Provincie Zuid-Holland monitort tweejaarlijks de tevredenheid van medewerkers middels een werkbelevingsonderzoek (WBO). Onderdelen van diversiteit en inclusie worden hierin meegenomen.
3. De provincie laat op onderdelen van diversiteit en inclusie terugkerend onderzoek uitvoeren in de organisatie.

4.4 Training en opleiding

A&O-fonds

Het A&O-fonds Provincies ondersteunt de provinciale sector in het streven naar een werkvloer waar iedereen gelijkwaardig is en waar talenten benut worden, ongeacht de zichtbare en niet-zichtbare verschillen. Het online leeraanbod 'Respectvol gedrag op de werkvloer' helpt medewerkers bewuster te worden van respectvol gedrag en hoe ze dat naar elkaar kunnen uiten.

Divers en inclusief aannemen

De provincie is zich bewust van het belang van het werven en aannemen van personeel zonder oordeelsvorming, dit komt tot uiting in vacatureteksten en selectiegesprekken. Hierom zal het recruitmentteam van de Provincie Zuid-Holland het voortouw nemen en als eerste starten met het volgen van een *bias training*. Het doel is om dit jaar alle betrokkenen bij het wervings- en selectieproces deze training te laten volgen.