

GENDER GELIJKHEID PLAN PROVINCIE FLEVOLAND

Lelystad, november 2022

Inhoud

1. Inleiding	2
2. Gendergelijkheid, diversiteit en inclusie	2
3. Gendergelijkheid in werving en loopbaanontwikkeling	3
4. Gendergelijkheid in leiderschap en besluitvorming	3
5. Het creëren van een gezonde inclusieve organisatiecultuur	4
6. Capaciteit en middelen	5
7. Monitoring en evaluatie voortgang Gender Gelijkheid Plan	5

1. Inleiding

Met het Gender Gelijkheid Plan wil de provincie Flevoland bijdragen aan de realisatie van de doelstellingen van de Europese Commissie voor het bevorderen van gendergelijkheid op de arbeidsmarkt en in organisaties.

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 en geen discriminatie naar genderrepresentatie.

Ook reageert Flevoland met dit plan op de verplichting door het kabinet aan (semi)publieke organisaties tot het opstellen van passende en ambitieuze streefcijfers voor de man-vrouwverhouding in de top en subtop. Hierbij geldt een minimum streefcijfer van 33% vrouwen. Het kabinet ziet dit als een belangrijke eerste stap, en tevens een startpunt. Het einddoel is te komen tot een 50/50-verdeling in (sub)topfuncties. Het kabinet wil dat organisaties een plan op stellen waarin staat welke acties ze gaan ondernemen om deze streefcijfers te behalen.

Een kanttekening hierbij is dat in de maatschappij het onderscheid tussen man-vrouw niet meer zo eenduidig is en ook sprake is van genderfluiditeit. Dit roept de vraag op of het wenselijk en zinvol is de aandacht specifiek te blijven richten op de man-vrouw verhouding binnen organisaties.

Het Gender Gelijkheid Plan gaat in op de drie speerpunten van gendergelijkheid in periode 2023 - 2026

- Gendergelijkheid in werving en loopbaanontwikkeling: het aantrekken en laten doorstromen van vrouwen naar hogere beleidsfuncties, projectleidersfuncties en managementfuncties
- Gendergelijkheid in leiderschap en besluitvorming: talentontwikkeling en het creëren van loopbaankansen
- Het creëren van een gezonde inclusie organisatiecultuur: het bevorderen van een inclusieve werkomgeving met oog voor een gezonde werk-privé balans en sociale veiligheid

Het plan sluit af met een overzicht van de capaciteit en middelen die de organisatie vrij maakt voor het uitvoeren van het gendergelijkheidsplan en de wijze waarop de uitvoering van het plan in de tijd wordt geëvalueerd.

2. Gendergelijkheid, diversiteit en inclusie

De provincie Flevoland heeft gendergelijkheid, diversiteit en inclusie hoog in het vaandel staan. Zowel in haar beleid en taken voor de eigen organisatie als in de samenleving als, bevordert zij dat iedereen zich geaccepteerd en veilig voelt en zonder problemen mee kan doen. De organisatievisie zegt hierover:

“We zijn een open transparante organisatie waarin de professionaliteit van de medewerkers centraal staat. Onze medewerkers vertellen met trots over hun werk. Zij helpen elkaar, voelen zich veilig en gehoord en werken aan hun ontwikkeling. We laten doelbewust onze eigenheid zien in ons werk en ons gebied. Dit doen wij innovatief, vernieuwend en door steeds te blijven leren.”

(Organisatievisie 2022)

De provincie Flevoland wil een werk- en ontwikkelplek zijn waar alle medewerkers gelijke en eerlijke kansen hebben. In een organisatie die vrij is van discriminatie en uitsluiting en waar iedereen zich gezien, gehoord en gewaardeerd voelt. In 2017 heeft de provincie Flevoland zich uitgeroepen tot Regenboogprovincie. Als Regenboogprovincie bevordert de provincie de sociale acceptatie, veiligheid en gelijke behandeling van LHTBI'ers onder zowel de eigen medewerkers als de inwoners van Flevoland.

3. Gendergelijkheid in werving en loopbaanontwikkeling

De provincie streeft naar een evenwichtige man-vrouw verdeling in de bezetting van functies en een diverse samenstelling van het personeelsbestand. Dit zijn belangrijke uitgangspunten voor zowel het aannamebeleid als de interne doorstroom naar andere functies. Dit heeft geleid tot een nagenoeg evenwichtige verdeling van mannen en vrouwen binnen de organisatie. Van de totale personeelssamenstelling is 47 procent vrouw en 53 procent man.

Een van de instrumenten die de provincie Flevoland hiervoor inzet is het inclusief werven en selecteren op basis van competenties. Dit start met de vacatureteksten die zoveel mogelijk gender neutraal zijn geschreven.

Het competentiegericht werven en selecteren is een tamelijk recentelijk initiatief dat we de komende jaren verder willen ontwikkelen en verankeren binnen de organisatie. De eenheid HRM gaat hiervoor trainingen en voorlichtingsactiviteiten inzetten.

Iedere medewerker van de provincie Flevoland heeft een persoonlijk ontwikkelbudget. De medewerker kan dit inzetten voor de eigen ontwikkeling en scholing voor de huidige baan. Daarnaast mag de medewerker het persoonlijk ontwikkelbudget gebruiken als voorbereiding op een eventuele toekomstige functie of andere werkgever.

Ter bevordering van talent- en loopbaanontwikkeling werkt de provincie Flevoland aan programma's voor strategische personeelsplanning, talentontwikkeling en brede inzetbaarheid van medewerkers. De plannen hiervoor zijn in 2023 gereed.

De provincie onderzoekt de mogelijkheid om medewerkers in HRM-systemen als non-binair te registreren.

4. Gendergelijkheid in leiderschap en besluitvorming

De bezetting van managementfuncties binnen de provincie Flevoland gebeurt op basis van gendergelijkheid. In het bijzonder is het streven naar een evenredige vrouw/man verhouding op managementfuncties in de top en subtop van de organisatie¹.

Op 1 oktober 2022 bezetten vrouwen 37 procent van de functies vanaf salarisschaal 13 (de top en subtop)². Daarmee voldoet de provincie Flevoland aan het door het kabinet gestelde streefcijfer van minimaal 33 procent vrouwen in de top en subtop van de organisatie.

Vrouwen bezetten 41 procent van de managementfuncties in de top en subtop. Daarmee is nog geen sprake van de intern beoogde evenredige verhouding van vrouwen en mannen. Binnen het directieteam is wel sprake van een evenredige man/vrouw verhouding.

Voor het ontwikkelen van leiderschap en leiderschapskwaliteiten investeert de provincie Flevoland in onder meer strategische personeelsplanning, talentontwikkeling en management development. Het management-development programma heeft mede als doel heeft het middenmanagement in een vroeg stadium te betrekken in de besluitvorming over de ontwikkeling van de organisatie en medewerkers. Dit gebeurt door specifieke thema's in MD-bijeenkomsten aan de orde te stellen en daar als management gezamenlijk een gemeenschappelijke lijn uit te halen.

¹ De AAC-Werkgeverszaken van 1 juli 2022 heeft top en subtop als volgt gedefinieerd: alle leidinggevende en niet-leidinggevende functies in schaal 13 t/m 18 is de subtop. Minus de schalen 13 t/m 18 in het hoogste orgaan van de provincie die tot de top behoren.

² De bezetting op functies binnen de Griffie is buiten beschouwing gelaten omdat de directie daar geen invloed op heeft.

Ter bevordering van gendergelijke en inclusieve besluitvorming zijn binnen de provincie Flevoland team-coaches actief die collega's trainen in open en gelijkwaardige besluitvorming.

Ook beschikt de provincie, onder de titel Flevo Queeste, over een intern trainingsaanbod gericht op het versterken van open en onbevooroordeelde communicatie en samenwerking binnen en tussen organisatieonderdelen. Dit programma is in 2020 en 2021 ontwikkeld voor de ondersteunende afdelingen en is vanaf 2023 ook beschikbaar voor de primaire afdelingen.

5. Het creëren van een gezonde inclusieve organisatiecultuur

De organisatiecultuur en de balans tussen werk- en privéleven zijn belangrijke componenten voor het creëren van een omgeving waarin zowel mannen als vrouwen kunnen gedijen en gelijke kansen hebben bij het opbouwen van een bevredigende carrière. De provincie Flevoland streeft naar een inclusieve organisatiecultuur en gezonde balans tussen werk en privé door onder meer:

- het bieden van een vitaliteitsbudget aan alle medewerkers
- het faciliteren van hybride werken waardoor medewerkers beter werk en privé op elkaar kunnen afstemmen
- zwangerschaps- en ouderschapsverlofbepalingen
- maatregelen voor het versterken van de duurzame inzetbaarheid
- het in dienst nemen en adequaat ondersteunen van mensen met een arbeidsbeperking
- voorlichting en ondersteuning bij het vinden een gezonde werk-privé balans

De provincie Flevoland wil een inclusieve en veilige organisatie zijn waar agressie, pesten, discriminatie, gender gerelateerd geweld en (seksuele) intimidatie niet worden getolereerd. Een organisatie waar iedereen zich gewaardeerd en gerespecteerd voelt. Voor het tegengaan van gender gerelateerd geweld en seksuele intimidatie hanteert de provincie instrumenten als de gedragscode Integriteit en het protocol Agressie en Geweld. Deze worden regelmatig onder de aandacht gebracht van medewerkers. Nieuwe medewerkers krijgen hierover informatie in het introductieprogramma. Ook kunnen medewerkers terecht bij de vertrouwenspersoon Ongewenst gedrag en het preventief spreekuur bedrijfsarts.

De provincie monitort het welbevinden en de tevredenheid van medewerkers. Vanaf 2010 houdt de provincie regelmatig werkbelevingsonderzoeken onder het personeel. Onderwerpen die aan bod komen zijn onder meer mate van invloed, inclusief werkklimaat, leiderschap en ongewenste omgangsvormen.

De uitkomsten van de werkbelevingsonderzoeken geven dikwijls aanleiding tot verbeteracties gericht op de totale organisatie of specifiek op organisatieonderdelen.

Het A&O-fonds Provincies ondersteunt de provinciale sector in het streven naar een organisatie waarin iedereen gelijkwaardig is en waar talenten volop benut zijn, ongeacht de zichtbare en niet-zichtbare verschillen. Medewerkers van de provincie Flevoland kunnen gebruik maken van door het A&O-fonds aangeboden online trainingen als:

- diversiteit en inclusie
- gezond thuiswerken
- culturele diversiteit
- grensoverschrijdend gedrag op de werkvloer
- integriteit bij provincies

6. Capaciteit en middelen

Voor de uitvoering van het genderbeleid zijn zowel capaciteit als middelen beschikbaar. Binnen de eenheid HRM is beleidscapaciteit voor het ontwikkelen en implementeren van management development, strategische personeelsplanning, talentontwikkeling en diversiteit & inclusie c.q. genderbeleid.

Daarnaast is een divers samengestelde werkgroep Regenboogprovincie actief, bestaande uit collega's van alle geledingen in de organisatie. Deze werkgroep organiseert activiteiten voor het vergroten van bewustwording en interactie op het gebied van gendergelijkheid, diversiteit en inclusie.

De provincie Flevoland heeft een Arbo-functionaris in dienst die zorg draagt voor en toeziet op gezonde arbeidsomstandigheden en de sociale veiligheid binnen de organisatie.

Het recruitment-team van de provincie Flevoland houdt zich onder meer bezig met het ontwikkelen en uitvoeren van beleid voor het competentiegericht en gender-neutraal werven en selecteren.

7. Monitoring en evaluatie voortgang Gender Gelijkheid Plan

Om goed zicht te houden op de voortgang van het Gender Gelijkheid Plan en het effect daarvan op de genderdiversiteit binnen de organisatie, rapporteert de afdeling HRM hierover jaarlijks aan de directie.

Op basis van deze rapportages, wordt het Gender Gelijkheid Plan tweejaarlijks geëvalueerd en waar nodig aangescherpt of gewijzigd.

Namens de provincie Flevoland

D.J. Tijn
Algemeen directeur