

# Gendergelijkheidsplan 2024



## Inhoudsopgave

1.	Introductie .....	3
	Het Waterschapshuis .....	3
2.	Inleiding .....	4
2.1.	Visie en Missie gendergelijkheid .....	4
2.2.	Bredere inzet op diversiteit & inclusiviteit (D&I) .....	4
3.	Werk-privé balans en organisatiecultuur .....	5
4.	Analyse van de huidige situatie gendergelijkheid hWh .....	7
5.	Acties .....	9
5.1.	Middelen en capaciteit .....	9
5.2.	Dataverzameling en monitoring .....	11
5.3.	Training en opleiding .....	11
6.	Afsluiting .....	12

## 1. Introductie

### Het Waterschapshuis

Het Waterschapshuis (hWh) is een verbindende regieorganisatie die vanuit een gemeenschappelijke regeling van en voor alle 21 waterschappen in Nederland werkt. HWh bevordert dat waterschappen samenwerken aan digitale transformatie door de aanschaf en het contractbeheer van gezamenlijk informatievoorzieningen en data. Daarnaast ondersteunt hWh de waterschappen bij digitale veranderingen en de gevolgen daarvan binnen het werk. Binnen hWh werken waterschappen en partners in verschillende samenstellingen aan (digitale) vernieuwingen en oplossingen.

Het werknemersbestand van hWh kent verschillende contractvormen. Er zijn medewerkers met een contract voor bepaalde of onbepaalde tijd. Daarnaast worden er werknemers vanuit waterschappen voor korte of langere tijd gedetacheerd bij hWh. Ook worden er werknemers vanuit de markt gecontracteerd. Het is voor hWh hierbij van belang continu de juiste afweging te maken tussen flexibiliteit, kostenbewustzijn en beschikbaarheid van capaciteit. Het belangrijkste uitgangspunt is optimalisatie van de inzet van capaciteit: 'de juiste persoon op de juiste plek', met daarbij de best passende contractvorm.

## 2. Inleiding

### 2.1. Visie en Missie gendergelijkheid

hWh hanteert bij de inzet van capaciteit het leidende principe 'de juiste persoon op de juiste plek' en streeft naar een inclusieve werkomgeving waarin gendergelijkheid centraal staat. Het doel is om een organisatiecultuur te creëren waarin iedereen gelijke kansen heeft, ongeacht geslacht, in lijn met de EU Gender Equality Strategy 2020-2025.

### 2.2. Bredere inzet op diversiteit & inclusiviteit (D&I)

Dit plan focust zich op gendergelijkheid, maar het personeelsbeleid kijkt breder en gaat ook over 'diversiteit en inclusiviteit'.

Toelichting op de begrippen:

**Diversiteit:** Alle aspecten waarop werknemers van elkaar verschillen. Daarbij gaat het zowel om zichtbare kenmerken zoals geslacht, leeftijd en afkomst (ethniciteit) als om minder zichtbare kenmerken zoals wensen, 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 leren, wat ze nodig hebben om gezond te blijven en waardoor ze gemotiveerd worden.

**Inclusiviteit:** Inclusiviteit gaat verder dan man/vrouw of autochtoon/allochtoon. Verschillen zijn ook zichtbaar in jong of oud, theoretisch of praktisch opgeleid en in culturele achtergrond. Diversiteit is een realiteit, terwijl inclusie veel meer een keuze is. Bij inclusie gaat het erom dat we met elkaar verschillen toelaten en benutten. In de kern gaat het erom dat iedereen zich gehoord, gekend en erkend voelt. Het is voor hWh belangrijk om een inclusief werkklimaat te creëren waar alle werknemers 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. Dit is belangrijk vanuit de overtuiging dat een inclusieve organisatie effectiever en prettiger is dan een niet inclusieve organisatie.

**Gendergelijkheid:** betekent dat alle werknemers, ongeacht hun geslacht, gelijke kansen, rechten en verantwoordelijkheden hebben binnen de organisatie. Dit houdt in dat iedereen toegang heeft tot dezelfde middelen, mogelijkheden voor carrièreontwikkeling, beloning en werkomstandigheden. Het bevorderen van gendergelijkheid op de werkvloer draagt bij aan een inclusieve en respectvolle werkomgeving waarin diversiteit wordt gewaardeerd en iedereen zich gewaardeerd en ondersteund voelt

hWh ondersteunt D&I (en daarmee gendergelijkheid) en stelt hier, als onderdeel van het budget voor werving en selectie en opleiding, geld voor beschikbaar. Overkoepelende beleidsvisies zijn onze visies op een "Veilige werkomgeving" en "Duurzaam opdrachtgeverschap". In beide visies is D&I een belangrijk thema.

hWh stimuleert de deelname van mensen met een afstand tot de arbeidsmarkt in het arbeidsproces (social return) en heeft dit opgenomen als uitgangspunt in het Inkoop- en Aanbestedingsbeleid.

Belangrijk voor de inzet van capaciteit van werknemers is de inzet van talenten van werknemers. Het waarderingshuis en de opzet van interne poule als middel voor talentgericht organiseren dragen hieraan bij. Daarnaast wordt actief ingezet op het maken van de beweging van HRM naar het HXM gedachtengoed. HRM staat voor Human Resource Management, dat zich richt op het beheren en optimaliseren van de mens als productiefactor. Als je werknemers ook wilt stimuleren is HRM te smal. Binnen hWh willen we dan ook de beweging maken naar Human eXperience Management (HXM). HXM richt zich op het creëren en verbeteren van de ervaringen van de werknemers. HXM stelt de mens centraal en stimuleert een cultuur waarin werknemers zich gewaardeerd, gemotiveerd en geïnspireerd voelen. Dit wordt ook ondersteund vanuit het management en het bestuur van hWh.

In de risicomatrix die jaarlijks door het bestuur hWh wordt besproken is het zijn van een aantrekkelijk werkgever één van de aandachtsgebieden waarop wordt gerapporteerd. Daarbij wordt antwoord gegeven op de vraag of hWh voldoende aantrekkelijk is als werkgever en wat de impact is als je als werkgever niet aantrekkelijk bent in de huidige arbeidsmarkt. Daarbij is aandacht voor welzijn en ontwikkeling van werknemers, een opdracht die ertoe doet en divers samengestelde teams (o.a. qua gender) om innovatief en creatief met elkaar te kunnen werken.

### 3. Werk-privé balans en organisatiecultuur

Werk-privé balans en de organisatiecultuur zijn belangrijke aspecten die bijdragen aan een gunstige omgeving. Het gaat om het creëren van werk-privé omstandigheden en organisatiecultuur die alle werknemers, ongeacht hun genderidentiteit, nodig hebben om een bevredigende loopbaan te hebben en dezelfde rechten te genieten voor een gezond evenwicht tussen werk en privéleven.

hWh is lid van de Vereniging werken voor waterschappen (VWVW) en volgt de CAO van deze vereniging. De arbeidsvoorwaarden dragen bij aan een gezonde werk-privé balans van de werknemers. hWh onderschrijft de Visie 'De arbeidsverhoudingen van 2025'<sup>1</sup>;

#### **Diversiteit en inclusie**

**In het kader van aantrekkelijk werkgeverschap is het belangrijk dat alle medewerkers mogen meepraten, meedoen en meebeslissen. De sector zet zich in om een afspiegeling te zijn van de maatschappij, zodat niemand een extra drempel ervaart om in de sector te komen werken. In een organisatie waar alle medewerkers voelen dat ze erbij horen, is de betrokkenheid groot en verloopt de samenwerking goed. Organisaties voeren bewust en actief het goede gesprek over dit thema.**

---

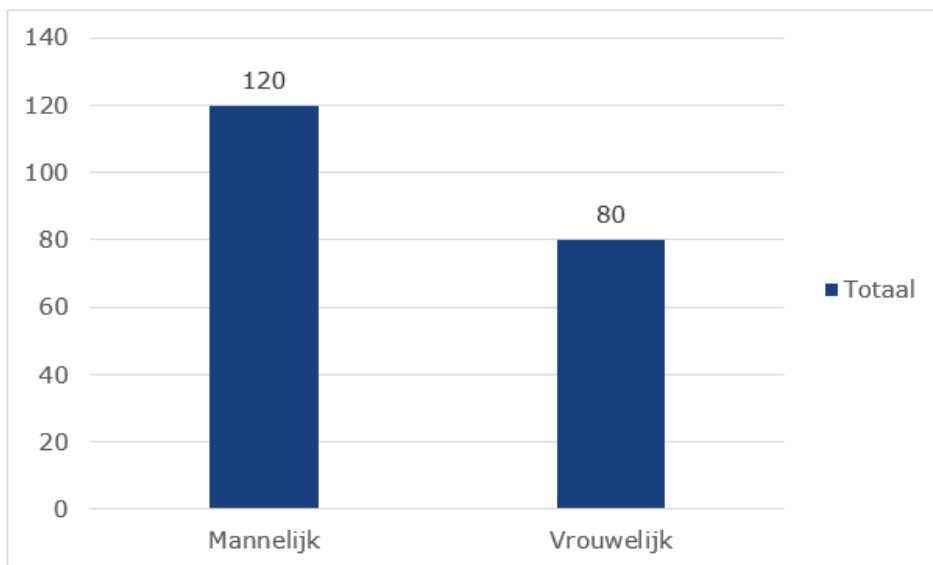
<sup>1</sup> [Visie arbeidsverhoudingen 2025 sector waterschappen maart2022\\_0.pdf](#)

In aanvulling op de CAO volgt hWh de personeelsregelingen van het waterschap De Dommel en waar nodig past hWh maatwerk toe om medewerkers in staat te stellen werk en privé te combineren. Enkele voorbeelden van regelingen uit de CAO en onze personele regelingen zijn de mogelijkheden voor verlof om zorg te kunnen verlenen, flexibele werktijden maar ook de mogelijkheid om een sabbatical op te kunnen nemen (onbetaald).

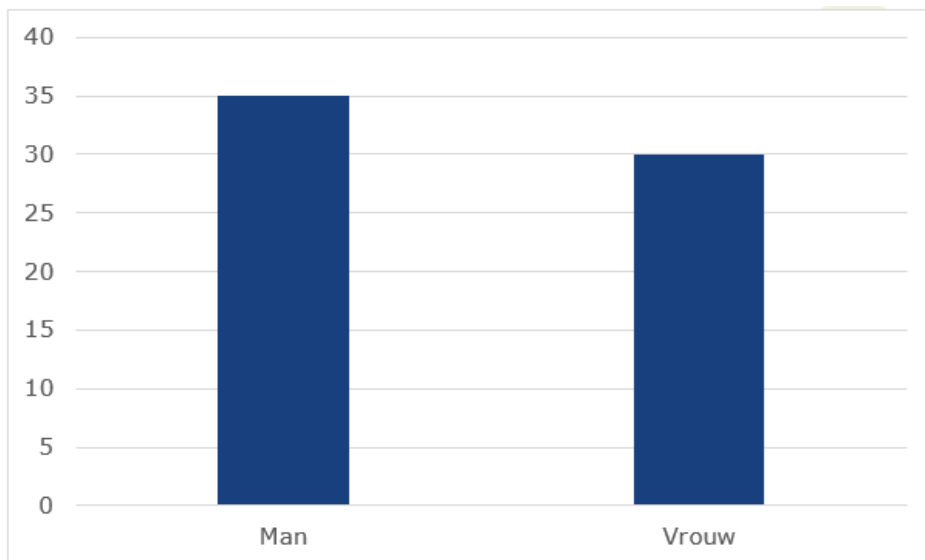
In het kader van talentontwikkeling krijgt elke hWh-medewerker een talentscan aangeboden om objectief kwaliteiten in kaart te brengen op basis waarvan het goede gesprek over ontwikkeling wordt aangegaan.

#### 4. Analyse van de huidige situatie gendergelijkheid hWh

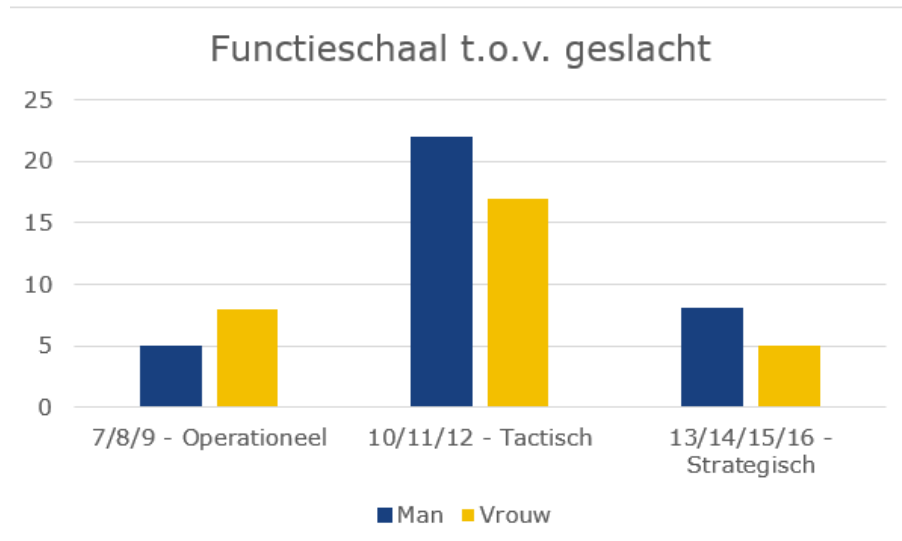
Alle contractsoorten



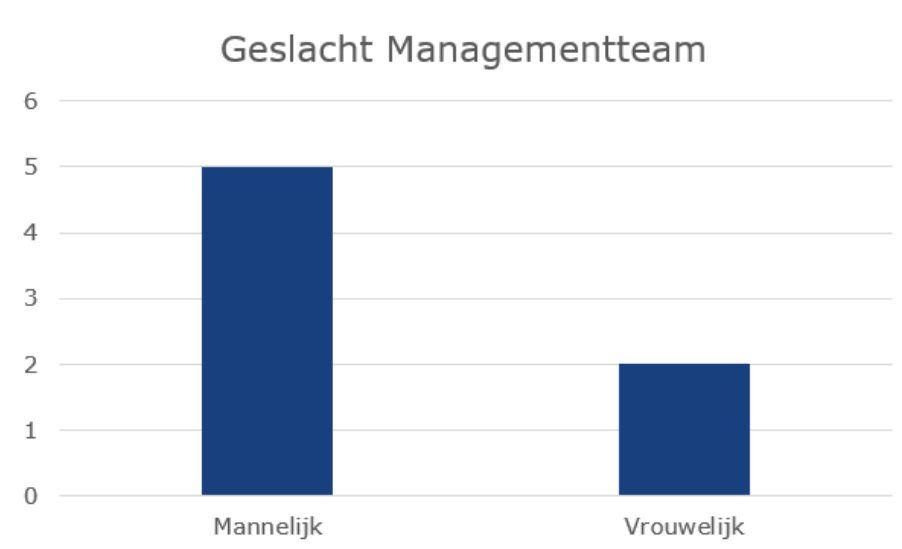
Aantal werknemers contract (on)bepaalde tijd hWh



### Funcieniveau t.o.v. geslacht

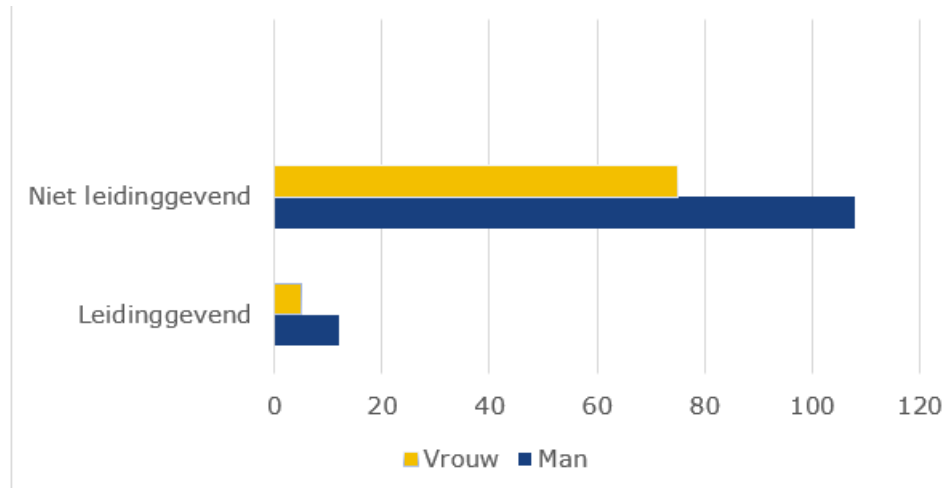


### Managementteam





## Totaaloverzicht leidinggevend en niet leidinggevend



Samenvattend:

- Over alle contracten beschouwd, werken er meer mannen dan vrouwen binnen hWh;
- Voor werknemers met een contract voor (on)bepaalde tijd hWh, is de verhouding man/vrouw nagenoeg gelijk
- De verdeling man/vrouw op managementposities is onevenwichtig;

### Ambitie langjarig

hWh streeft naar gendergelijkheid, d.w.z. dat het verschil tussen man en vrouw beperkt blijft tot plus en min 10% ten opzichte 50% man/vrouw verdeling, waarbij hWh zich in eerste instantie hWh richt op het verbeteren van de genderbalans op managementposities.

De kennis en vaardigheden van leidinggevend en HR werknemers verder te versterken met betrekking tot onbevooroordeeld handelen in onze in- door- en uitstroomprocessen.

## 5. Acties

### 5.1. Middelen en capaciteit

hWh ondersteunt Diversiteit en Inclusiviteit (en daarmee gendergelijkheid) en stelt hier, als onderdeel van het budget voor werving en selectie en opleiding, geld voor beschikbaar.

#### Gender

- hWh organiseert talentgericht (ongeacht geslacht) door middel van een interne poule waarin werknemers kunnen deelnemen. Door deze focus op unieke talenten wordt een cultuur gecreëerd waarin voorbij wordt gegaan aan genderstereotypering;

- hWh gebruikt slimme zoekmethodes om de kans op een brede en genderdiverse doelgroep te vergroten;
- In de visie op het creëren van een veilige werkplek voor iedereen, is de balans tussen werk en privé een belangrijk aandachtspunt zodat elke werknemer gelijke mogelijkheden heeft om b.v. zorgtaken uit te voeren
- hWh hanteert bij aanname het principe 'de juiste persoon op de juiste plek', discrimineert niet op gender en heeft bij aanname oog voor een evenwichtige genderbalans.

#### **Afstand tot de arbeidsmarkt**

- hWh heeft zich samen met andere waterschappen aangesloten bij het platform Onbeperkte denkers. De secretaris-directeur hWh is ambassadeur van dit platform. Dit is een platform met de missie om van inclusief werkgeverschap normaal werkgeverschap te maken. Met kans op werk en ontwikkeling voor iedereen. Ongeacht leeftijd, gender, herkomst of beperking. Dat vraagt om denken in kansen en mogelijkheden. hWh omarmt het onbeperkt talent ontwikkeltraject.
- hWh heeft afspraken met waterschappen en gelieerde organisatie om mogelijkheden te bieden voor re-integratie van werknemers;
- Waar mogelijk worden werknemers met een afstand tot de arbeidsmarkt ingezet.

### **Leeftijd**

- hWh discrimineert bij aanname niet op leeftijd;
- hWh stimuleert aanname en ontwikkeling van jong talent door middel van inzet van trainees en creëert mogelijkheden om te solliciteren na traineeship;
- hWh neemt deel aan het platform voor jongeren uit de sector “de toekomstdenkers”. Het platform heeft als missie: aantrekkelijk werk in de sector waterschappen, zodat we klaar zijn voor de uitdagingen van overmorgen.

### **Bescherming persoonsgegevens**

- hWh houdt zich bij de verwerking van persoonsgegevens aan de uitgangspunten zoals beschreven in onze privacy statement.

### **Ambitie voor 2024-2026 is om:**

- Jaarlijks Bespreken GEP in managementteam (MT);
- Doornemen GEP met recruiters van hWh en acties bepalen.
- Financiële middelen en capaciteit alloceren t.b.v. uit te voeren acties om bewustzijn t.a.v. gendergelijkheid te vergroten;
- Inclusie en daarmee gendergelijkheid onderdeel te maken van het werknemersonderzoek;
- Het aanstellen van trainees waardoor we meer startersfuncties creëren voor jongeren met aandacht voor inclusiviteit en diversiteit en daarmee gendergelijkheid.
- Het benoemen van werkbuddy's waarmee hWh de uitwisseling tussen startende werknemers en ervaren werknemers stimuleert.

### **5.2. Dataverzameling en monitoring**

hWh registreert het geslacht van de werknemer in het personeelssysteem. Op basis hiervan kunnen rapportages worden gedraaid met verschillende variabelen. Denk aan gender in relatie tot: leeftijd, salaris en bijvoorbeeld managementposities. Verder monitort hWh tweejaarlijks de tevredenheid van werknemers middels een werknemersonderzoek, waarin in 2023 expliciet ook naar inclusie gevraagd werd.

### **Ambitie 2024-2026 is om:**

- Het werknemersonderzoek gebruiken om inclusie te monitoren om het mogelijk te maken te reageren op signalen en mogelijke verschillen t.a.v. gender.
- Vanaf 2024 wordt jaarlijks een rapportage opgesteld over naar gender uitgesplitste gegevens met betrekking tot het personeel.

### **5.3. Training en opleiding**

Vanuit de CAO ontvangen alle werknemers iedere vijf jaar een persoonlijk basisbudget (PBB). Werknemers jonger dan 35 hebben een PBB van € 12.000,- en werknemers ouder dan 35 hebben een PBB ter hoogte van € 6.000,-. Het PBB is bestemd om brede en duurzame inzetbaarheid te ondersteunen. Daarnaast is er een centraal opleidingsbudget van minimaal 1% van de loonsom.

Naast het stimuleren van talentontwikkeling, biedt hWh trainingen aan die werknemers ondersteunen bij de werk-privébalans. Er is een vitaliteitswijzer geïntroduceerd met daarin uiteenlopende bestedingsdoelen om (preventief) ondersteuning te bieden in vitaliteit en gezondheid bijvoorbeeld leefstijl coaching o.a. over de overgang, maar ook mogelijkheden voor het inzetten van bedrijfsmaatschappelijk werk.

Er is voor hWh werknemers een onafhankelijke vertrouwenspersoon beschikbaar voor zaken gerelateerd aan ongewenste omgangsvormen en integriteit o.a. gerelateerd aan gender. De vertrouwenspersoon biedt een luisterend oor en ondersteunt zo nodig bij klacht- of meldprocedures.

hWh zet meer in op de vergroting van de bewustwording t.a.v. gendergelijkheid en het bestaan van vooroordelen op basis van gender.

### Ambitie langjarig

Vooroordelen in het onbewuste m.b.t. inclusiviteit en gender is niet nieuw en vraagt continue aandacht. hWh blijft hieraan werken, door:

- Verhogen van rondom het onderwerp gendergelijkheid voor werknemers door verschillende interne (online) trainingen aan te bieden:
  - Alle werknemers, leidinggevenden en besluitvormers krijgen een training Culturele diversiteit aangeboden over het omgaan met verschillen tussen mensen en het omgaan met vooroordelen;
  - Teams kunnen een training volgen over verschillen in teams en het benutten van deze verschillen om te komen tot een sterk team;
  - Voorlichting over het herkennen van gender gerelateerd geweld en seksuele intimidatie.

## 6. Afsluiting

Dit gendergelijkheidsplan biedt een duidelijke routekaart om gendergelijkheid binnen hWh te bevorderen, in lijn met de EU-richtlijnen en nationale wetgeving. Door middel van specifieke acties en voortdurende monitoring, streeft hWh ernaar om een inclusieve en diverse werkomgeving te creëren.

Het Waterschapshuis,

drs. G.J. A. Smits, secretaris-directeur<sup>2</sup>

---

<sup>2</sup> Dit plan betreft een 0.9-versie, vastgesteld door de SD hWh met advies van het MT. In het najaar 2024 wordt dit plan geconcretiseerd en voorgelegd aan OR en DB.