



Gendergelijkheidsplan Hoogheemraadschap Hollands Noorderkwartier



hoogheemraadschap
Hollands
Noorderkwartier

1 september 2023

Afdeling P&OCF, cluster P&O
Monique Toebak en Pier de Nijs

Hoogheemraadschap Hollands Noorderkwartier (HHNK) neemt onder andere deel aan Horizon Europe, het onderzoeks- en innovatieprogramma van de Europese Unie. Dit programma stelt eisen aan gendergelijkheid in onderzoek en innovatie. Het verplicht organisaties om vanaf 2022 een gendergelijkheidsplan te hebben om voor een subsidie in aanmerking te komen.

HHNK heeft zo'n plan opgesteld, naar een voorbeeld van het RIVM en Deltares. In dit plan laat HHNK zien dat het werkt aan een gelijke verhouding tussen het aantal mannen en vrouwen. Het doet meer dan dat door diversiteit breed te omschrijven. Het gaat voor HHNK om alle aspecten waardoor medewerkers met elkaar kunnen verschillen.

Een gendergelijkheidsplan heeft vier verplichte elementen, waaraan het HHNK voldoet.

Als eerste moet het een openbaar document zijn, waaruit blijkt dat de organisatie zich inspant voor gendergelijkheid. Het HHNK gendergelijkheidsplan staat online op hknk.nl.

Ten tweede moet blijken welke middelen worden ingezet om de doelen op te zetten, te implementeren en te monitoren. Hiervoor is een samenhangend plan opgesteld, waarbij Diversiteit & Inclusie (D&I) onder het overkoepelend P&O beleid van Duurzaam Werken en sociale veiligheid valt. Een van de manieren waarop D&I wordt versterkt is door een groep interne ambassadeurs die zich inzet om het onderwerp D&I beter bespreekbaar en kenbaar te maken. Deze groep werkt het beleid verder uit en voert direct concrete interventies uit.

In de derde plaats moet de dataverzameling en monitoring zijn beschreven. Met die informatie wordt gendergelijkheid gemeten en zo nodig bijgestuurd. Eind 2022 is hiervoor een nulmeting gedaan over inclusiviteit onder medewerkers, gericht op de beleving van alle medewerkers en het verder in kaart brengen van het beleid ten aanzien van inclusie.

Vanaf 2022 wordt jaarlijks een rapportage opgesteld over de volgende, naar gender uitgesplitste gegevens met betrekking tot het personeel:

- Genderbalans voor HHNK als geheel en voor het management van HHNK;
- Promoties van al het personeel, met inbegrip van een uitsplitsing naar geslacht;
- Beoordelingscores van al het personeel, met inbegrip van een uitsplitsing naar geslacht;
- Verzuim, met inbegrip van een uitsplitsing naar geslacht.

Als vierde wordt de bewustmaking inzake gendergelijkheid en onbewuste gendervooroordelen voor personeel en besluitvormers door ondersteunende training verbeterd. Hiertoe zetten we gerichte maatregelen in, waaronder trainingen over het omgaan met verschillen tussen mensen en het omgaan met vooroordelen.

- De interne ambassadeurs zijn opgeleid tot begeleiders van het Join the Jam D&I spel en begeleiden dit spel bij interne bijeenkomsten
- De HR business partners en recruiters hebben in 2022 een training Culturele diversiteit gevolgd over het omgaan met verschillen tussen mensen en het omgaan met vooroordelen.
- HHNK heeft in 2023 het SER charter diversiteit getekend en werkt nu het plan van aanpak verder uit.

De resultaten worden gebruikt om de inclusiviteit van de organisatie te verbeteren.

Inhoudsopgave

1	HHNK	4
1.1	Gendergelijkheidsplan ("GEP")	4
1.2	Bredere inzet op D&I	4
1.3	Werk-privé balans en organisatiecultuur	5
2	Algemeen beeld gendergelijkheid HHNK	6
3	Vier elementen van het gendergelijkheidsplan	7
3.1	Openbaar document	7
3.2	Middelen	7
3.3	Dataverzameling en monitoring	9
3.4	Training en opleiding	9
4	Afsluiting	10

1. Hoogheemraadschap Hollands Noorderkwartier

Elke dag werken wij aan de bescherming van het land tegen het water, tegen wateroverlast en watertekort, voor schoon en gezond oppervlaktewater en voor veilige (vaar)wegen. Dit doen wij in Noord-Holland boven het Noordzeekanaal: Hollands Noorderkwartier.

1.1 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 HHNK voldoet aan deze voorwaarden.

1.2 Bredere inzet op D&I

D&I zijn speerpunten in ons Strategisch PersoneelsPlan (SPP) want we willen een organisatie zijn met onderling verschillende mensen die zich allemaal gehoord, gekend en erkend voelen. HHNK onderschrijft het belang van gendergelijkheid in onderzoek, ontwikkeling en innovatie. In het SPP wordt gewerkt met de definities 'diversiteit en inclusiviteit', waarmee breder wordt gekeken dan alleen naar gendergelijkheid. Toelichting op de begrippen:

Diversiteit: Alle aspecten waarop medewerkers 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 HHNK belangrijk om een inclusief werkklimaat te creëren, 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. Dit is belangrijk vanuit de overtuiging dat een inclusieve organisatie effectiever en prettiger is dan een niet inclusieve organisatie.

1.3 Werk-privé balans en organisatiecultuur

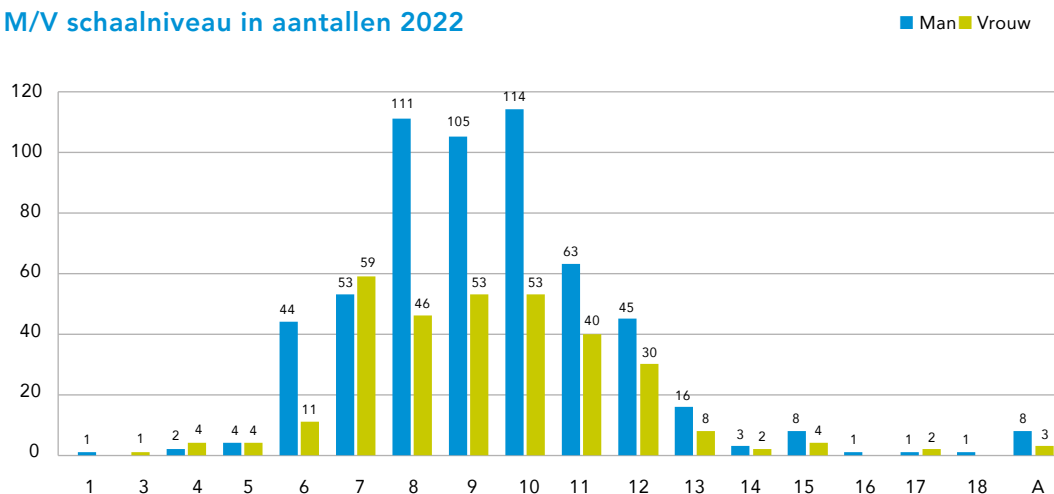
Werk-privé balans en de organisatiecultuur zijn belangrijke aspecten die bijdragen aan een gunstige omgeving. Het gaat erom de werk-privé omstandigheden en organisatiecultuur te creëren die alle medewerkers, ongeacht hun genderidentiteit, nodig hebben om een bevredigende loopbaan te hebben en dezelfde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

Onze arbeidsvoorwaarden (op basis van fulltime) dragen bij aan een gezonde werk-privé balans van onze medewerkers:

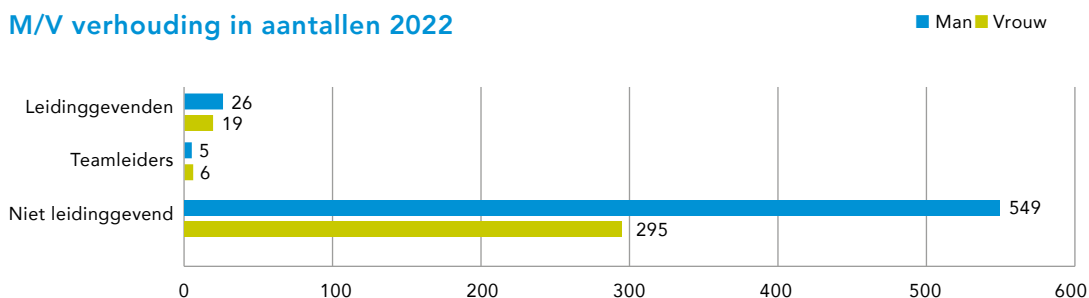
- Deeltijdwerk is voor iedereen mogelijk in iedere functie en op ieder niveau;
- Medewerkers kunnen gebruik maken van flexibele werktijden en werklocaties (hybride werken);
- Medewerkers ontvangen een thuiswerkbudget om een werkplek thuis in te richten;
- Medewerkers hebben 20 gewone vakantiedagen (op basis van fulltime);
- Het is mogelijk om extra vakantiedagen te kopen via het Individueel Keuzebudget;
- Het is mogelijk om meer- of minder uren te werken;
- Medewerkers kunnen een sabbatical nemen (onbetaald);
- Medewerkers ontvangen een Persoonlijk Basisbudget waarvan een deel kan worden ingezet om te werken aan vitaliteit en duurzame inzetbaarheid;
- Medewerkers hebben de mogelijkheid om te zorgen voor mensen in hun omgeving die ziek of hulpbehoevend zijn. Kortdurend zorgverlof omvat maximaal 10 dagen per jaar (waarvan 75% salaris en salaristoelagen betaald). Ook bouw je 75% van jouw IKB op. De opbouw vakantie-uren loopt volledig door;
- HHNK heeft verschillende soorten regelingen voor zwangerschaps- en partnerverlof (een aantal voorzieningen daarvan gaat verder dan het Nederlandse wettelijke minimum):
 - Zwangere medewerkers hebben recht op minimaal 16 weken betaald verlof (= zwangerschaps + bevallingsverlof);
 - Vijf dagen betaald geboorteverlof (op basis van fulltime);
 - Aanvullend geboorteverlof, maximaal 5 weken met volledige doorbetaling van salaris, opbouw van IKB en vakantie-uren;
 - Betaald Ouderschapsverlof, maximaal 9 weken (tot kind 1 jaar is) (waarvan 70% tot max. dagloon betaald);
 - Adoptieverlof, zes weken met volledige doorbetaling van salaris, opbouw van IKB en vakantie-uren;
 - Ouderschapsverlof (onbetaald).

2. Algemeen beeld gendergelijkheid HHNK

M/V schaalniveau in aantallen 2022



M/V verhouding in aantallen 2022



Samenvattend:

- Er werken meer mannen dan vrouwen binnen HHNK.
- De verdeling man vrouw op management posities verschuift in 2022 naar 58/42.
- HHNK zet zich in voor het behouden van de balans tussen mannen en vrouwen op management posities door middel van monitoring.

Onze ambitie voor 2023-2025 is om:

De kennis en vaardigheden van leidinggevenden en HR medewerkers verder te versterken met betrekking tot onbevooroordeelde selectie- en wervingsprocessen

3. Vier elementen van het gendergelijkheidsplan

3.1 Openbaar document

Het collegeprogramma coalitieprogramma [2023-2027 'Water verbindt'](#) geeft de koers van HHNK aan voor de periode 2023 tot en met 2027. Met dit coalitieprogramma zet het hoogheemraadschap in op een actief beleid op basis van een aantal uitgangspunten: dichtbij onze inwoners, samenwerkend vanuit de eigen rol en verantwoordelijkheid, met een gebiedsgerichte aanpak om optimaal gebruik te kunnen maken van lokale kennis en ervaring, toekomstgericht en duurzaam. Zo kunnen wij ons gebied bewoonbaar en werkbaar houden voor burgers en bedrijven, agrariërs en natuurbeheerders tegen maatschappelijk zo laag mogelijke kosten. Als maatschappelijk verantwoorde overheid (MVO) heeft HHNK een voorbeeldfunctie als het gaat om biodiversiteit, innovatie en participatie. HHNK stimuleert de deelname van mensen met een afstand tot de arbeidsmarkt in het arbeidsproces en heeft dit ook als uitgangspunt opgenomen in het Inkoop- en Aanbestedingsbeleid. Daarnaast benadrukt het bestuur dat HHNK een inclusieve organisatie is die diversiteit een warm hart toedraagt.

3.2 Middelen

HHNK ondersteunt D&I (en daarmee gendergelijkheid) en stelt hiervoor jaarlijks minimaal € 20.000 beschikbaar. Overkoepelende beleidsvisies hierbij zijn onze visie op maatschappelijk verantwoorde overheid (MVO) en visie op Duurzaam Werken (VDW). Onder duurzaam werken is sociale veiligheid met betrekking tot D&I een belangrijk thema. In 2022 en 2023 wordt vanuit sociale veiligheid een organisatie breed bewustwordingstraject uitgevoerd om de veiligheidscultuur te verbeteren. Verder organiseerde HHNK in oktober 2022 een Week van de Veiligheid en in juni 2023 de Maand van Duurzaam Werken, waarbij, onder het thema sociale veiligheid, inclusie een belangrijk onderwerp is. Waar nodig laat HHNK zich extern adviseren.

De directie en het bestuur hebben de afgelopen jaren herhaaldelijk in interne communicatie het belang benoemd van een inclusieve organisatie. Op 16 februari 2023 hebben hoogheemraad Saskia Borgers en secretaris-directeur Martin Kuipers het SER charter diversiteit getekend. In 2021 is een organisatiebrede ambassadeursgroep D&I gevormd, bestaande uit medewerkers vanuit de gehele organisatie. Deze groep heeft een signalerende, initiërende en verbindende verantwoordelijkheid als het gaat om behoeften uit de organisatie. Op 25 mei 2023 is met het gehele management een dagdeel besteed aan D&I.



Algemene activiteiten D&I

- D&I heidag gehele management met Abigail Norville 25 mei 2023
- Workshop D&I in werving en selectie voor HR Businesspartners en recruiters voorjaar 2023

Interculturele diversiteit

- De interne ambassadeurs zijn opgeleid tot begeleiders van het [Join the Jam D&I spel en begeleiden dit spel bij interne bijeenkomsten](#);
- HHNK investeert in de diversiteit van het personeelsbestand door een meer diverse positionering in de arbeidsmarkt

LHBTIQ+

- Op belangrijke dagen, zoals Diversity Day, vlagt HHNK met de regenboogvlag

Gender

- HHNK heeft formeel vastgelegd dat bij gelijke geschiktheid voor een vrouw gekozen wordt;
- HHNK heeft een intern vrouwen netwerk Whoest;
- HHNK gebruikt slimme zoekmethodes om de kans op vrouwelijke kandidaten te vergroten;
- In de visie op duurzaam werken is de balans tussen werk en privé een belangrijk aandachtspunt.

Afstand tot de arbeidsmarkt

- Als overheid heeft HHNK concrete doelstellingen geformuleerd voor participatiebanen
- HHNK werkt samen met [Onbepaalde Denkers](#) om participatie en de inclusieve cultuur te versterken

Leeftijd

- HHNK discrimineert bij aanname niet op leeftijd;
- HHNK stimuleert aanname en ontwikkeling van jong talent door middel van intern jongeren netwerk (Jong HHNK) en creëert aparte formatie voor jonge medewerkers (Jong Talent);
- Door meester – gezelschap constructies stimuleert HHNK de uitwisseling tussen jong groen en oud goud.

Onze ambitie voor 2023-2025 is om:

- Vrouwen te stimuleren in technische functies, bijvoorbeeld via contacten met opleidingen;
- De doelstellingen van het SER charter diversiteit te behalen;
- Inclusie onderdeel te maken van het medewerkersonderzoek;
- Het toegankelijk maken van bestaande interventies vanuit leeftijdsbewust personeelsbeleid gericht op levensfasen;
- Het formaliseren van de uitvraag van vertrekkende medewerkers mede gericht op inclusiviteitsvraagstukken.

3.3 Dataverzameling en monitoring

HHNK registreert het geslacht van de medewerker in het personeelssysteem. Op basis hiervan kunnen rapportages worden gedraaid met verschillende variabelen. Denk aan gender in relatie tot: leeftijd, salaris en bijvoorbeeld managementposities. Naast deze data is er een D&I-scan onder de medewerkers uitgevoerd, de Nederlandse Inclusiviteitsmonitor. Deze D&I scan werd in het najaar 2022 uitgevoerd door het NIM en is wetenschappelijk onderbouwd. Deze scan wordt gebruikt als nulmeting voor D&I binnen de organisatie en als input gebruikt voor het SPP. Belangrijkste conclusies zijn dat HHNK veel aandacht besteedt aan instroom en cultuur, maar beperkt aan doorstroom en uitstroom. Verder heeft het evalueren van het effect van initiatieven meer aandacht nodig. Alle medewerkers ervaren het klimaat van inclusie binnen de organisatie significant boven de grenswaarde van 44%. De score van de medewerkers die zich anders voelt dan de rest is met 55% wel lager dan de score van de medewerkers die zich niet anders voelen dan de rest. Deze laatste groep scoort 60%. Verder monitort HHNK tweejaarlijks de tevredenheid van medewerkers middels een medewerkersonderzoek, waarin in 2023 expliciet ook naar inclusie gevraagd wordt.

Ambitie 2023-2025

- De uitkomsten van het NIM worden gebruikt als input voor verder D&I beleid.
- Het medewerkersonderzoek gebruiken om inclusie uit te vragen, uit te splitsen naar gender om het mogelijk te maken te reageren op signalen en mogelijke verschillen;

Vanaf 2022 wordt jaarlijks een rapportage opgesteld over de volgende, naar gender uitgesplitste gegevens met betrekking tot het personeel:

- Genderbalans voor HHNK als geheel en voor het management van HHNK;
- Promoties van al het personeel, met inbegrip van een uitsplitsing naar geslacht;
- Beoordelingenscores van al het personeel, met inbegrip van een uitsplitsing naar geslacht;
- Verzuim, met inbegrip van een uitsplitsing naar geslacht.

3.4 Training en opleiding

Alle medewerkers ontvangen iedere vijf jaar een persoonlijk basisbudget ter hoogte van € 6.000 deze is bestemd om brede en duurzame inzetbaarheid te ondersteunen.

HHNK biedt trainingen aan die medewerkers ondersteunen bij de werk-privébalans. Sinds 2021, de coronaperiode, kunnen medewerkers ook gebruik maken van de diensten van een stresscoach en een budgetcoach. Verder zijn er voor HHNK medewerkers twee onafhankelijke vertrouwenspersonen beschikbaar voor zaken gerelateerd aan ongewenste omgangsvormen en integriteit. Zij bieden een luisterend oor en ondersteunen zo nodig bij klacht- of meldprocedures.

Onze ambitie voor 2023-2025

Verhogen van bewustwording rondom het onderwerp diversiteit voor alle medewerkers door verschillende interne (online) trainingen die te maken hebben met diversiteit en inclusie:

- Alle medewerkers en leidinggevendenden krijgen een training Culturele diversiteit aangeboden over het omgaan met verschillen tussen mensen en het omgaan met vooroordelen.
- Leidinggevendenden krijgen een training inclusief werven en selecteren van nieuwe medewerkers ten behoeve van een inclusievere organisatie.
- Teams krijgen trainingen over verschillen in teams en het benutten van deze verschillen om te komen tot een sterk team.

4. Afsluiting

Het HHNK ziet dit document als een bouwsteen in het Strategisch PersoneelsPlan (SPP).

Ondertekend te Heerhugowaard op 1 september 2023 door

M.J. Kuipers,
Secretaris-directeur Hoogheemraadschap Hollands Noorderkwartier