



## Gendergelijkheidsplan



waterschap  
**Hollandse  
Delta**

Maart 2023

## **VERANTWOORDING**

### **WATERSCHAP**

waterschap Hollandse Delta  
Handelsweg 100  
2988 DC Ridderkerk

Postbus 4103  
2980 GC Ridderkerk  
t 088 974 33 00  
f 088 974 30 01  
i [www.wshd.nl](http://www.wshd.nl)

### **VERSIE**

31 maart 2023

## **Publiekssamenvatting**

### **Gendergelijkheidsplan Waterschap Hollandse Delta**

Waterschap Hollandse Delta (WSHD) heeft een gendergelijkheidsplan opgesteld waarmee WSHD laat zien dat het werkt aan diverse aspecten die voor gendergelijkheid van belang zijn. WSHD zet hierbij in op 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. WSHD wil een organisatie zijn met onderling verschillende mensen die zich allemaal gehoord, gekend en erkend voelen.

Een gendergelijkheidsplan heeft vier verplichte elementen, waaraan WSHD voldoet.

1. Als eerste moet het een openbaar document zijn waaruit blijkt dat de organisatie zich inspant voor gendergelijkheid. Het WSHD gendergelijkheidsplan staat online op [wshd.nl](http://wshd.nl).
2. Ten tweede moet blijken welke middelen worden ingezet om doelen te bepalen, te implementeren en te monitoren. Hiervoor zijn diverse acties uitgevoerd, waaronder structurele borging in onze werkwijze.
3. Op de derde plaats moet de dataverzameling en monitoring zijn beschreven. Op basis van deze informatie wordt gendergelijkheid gemeten en zo nodig bijgestuurd. Er wordt een meting gedaan over inclusiviteit onder medewerkers die gepland staat in 2023, als onderdeel van het medewerkersonderzoek (MO), gericht op de beleving van alle medewerkers.
4. Als vierde wordt bewustmaking inzake gendergelijkheid en onbewuste gendervooroordelen voor personeel en besluitvormers verbeterd. Dit onderwerp is onderdeel van de reguliere onboarding procedure en wordt meegenomen bij werving en selectie. Indien nodig kunnen trainingen en opleidingen gevolgd worden die te maken hebben met diversiteit en inclusie.

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

## **Inhoudsopgave**

<b>1</b>	<b>Gendergelijkheidsplan</b>	<b>1</b>
1.1	Ambitie, Inclusiviteit en diversiteit	1
1.2	Faciliterende arbeidsvoorwaarden	1
<b>2</b>	<b>Algemeen beeld WSHD</b>	<b>2</b>
<b>3</b>	<b>Uitwerking van het gendergelijkheidsplan</b>	<b>3</b>
3.1	Ambitie	3
3.2	Maatregelen	3
3.3	Middelen	4
3.4	Dataverzameling en monitoring	4
<b>4</b>	<b>Afsluiting</b>	<b>5</b>

# 1 Gendergelijkheidsplan

Waterschap Hollandse Delta zorgt op de Zuid-Hollandse Eilanden voor veilige dijken en wegen, schoon en voldoende water.

## 1.1 Ambitie, Inclusiviteit en diversiteit

### **Ambitie**

WSHD wil een plaats zijn waar een verscheidenheid aan mensen zich kan ontplooien en zich veilig, erkend en gewaardeerd voelt. WSHD onderschrijft het belang van gendergelijkheid in onderzoek, ontwikkeling en innovatie. WSHD gaat uit van de definities 'diversiteit en inclusiviteit' waarmee breder wordt gekeken dan alleen naar gendergelijkheid. We zetten in op een goede verhouding in leeftijdsopbouw en een representatieve afspiegeling van de samenleving en faciliteren dit met verschillende ontwikkelingen in de organisatie (verjongen/verkleuren/kansen gelijk werven). Daarnaast stimuleert WSHD waar mogelijk en doelmatig de participatie van mensen met een afstand tot de arbeidsmarkt in het arbeidsproces.

### **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**

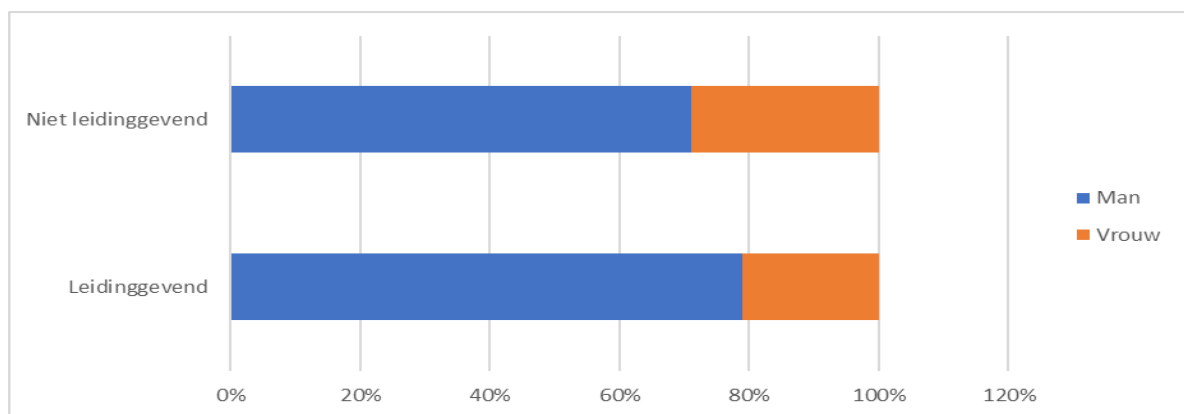
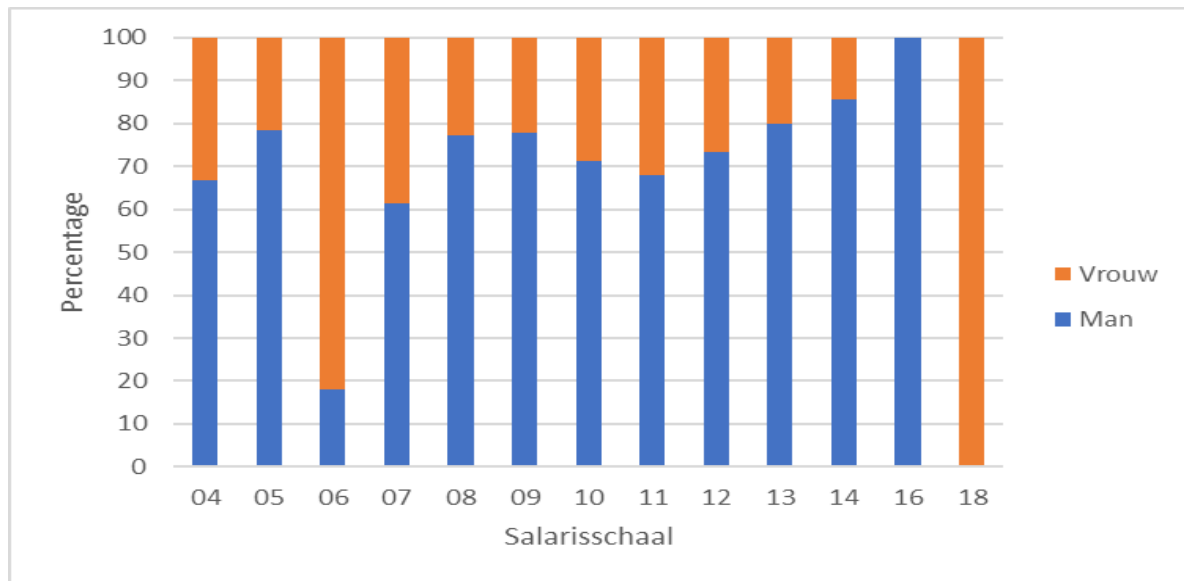
Inclusiviteit gaat verder dan man/vrouw of autochtoon/allochtoon. Verschillen zijn ook zichtbaar in jong of oud, theoretisch of praktisch opgeleid en in culturele achtergrond. Diversiteit is een realiteit, terwijl inclusie veel meer een keuze is. Bij inclusie gaat het erom dat we met elkaar verschillen toelaten en benutten. Het gaat erom dat iedereen zich gehoord, gekend en erkend voelt.

Voor WSHD is het belangrijk een inclusief werkklimaat (organisatiecultuur) 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.

## 1.2 Faciliterende arbeidsvoorwaarden

De arbeidsvoorwaarden in de 'CAO werken voor waterschappen' faciliteren de mogelijkheid om diversiteit en inclusiviteit tot ontwikkeling te brengen. De arbeidsvoorwaarden bieden alle medewerkers (ongeacht hun genderidentiteit) dezelfde rechten op een gezond evenwicht tussen werk en privéleven en een voldoening gevende loopbaan. Balans tussen werk en privé, ontwikkeling/ontplooiing en duurzame inzetbaarheid zijn de centrale thema's.

## 2 Algemeen beeld WSHD



### Samenvattend:

Waterschap Hollandse Delta is van origine een organisatie met een hoog aantal mannen. Tevens kenmerkt de organisatie zich door langdurige dienstverbanden met als gevolg een relatief hoge gemiddelde leeftijd. Dit is ook de reden dat WSHD zich inspant om onder andere te komen tot het verjongen en verkleuren van medewerkersbestand in alle lagen van de organisatie.

### 3 Uitwerking van het gendergelijkheidsplan

#### 3.1 Ambitie

WSHD zet zich actief in om samenwerkend vanuit de eigen rol en verantwoordelijkheid met een gebiedsgerichte aanpak, optimaal gebruikmakend van lokale kennis en ervaring, toekomstgericht en duurzaam zijn beleid uit te voeren. Op deze manier houden wij ons gebied bewoonbaar en werkbaar voor burgers en bedrijven, agrariërs en natuurbeheerders tegen zo laag mogelijke maatschappelijke kosten. We zijn een maatschappelijk verantwoorde overheid (MVO) en zetten nadrukkelijk in op het samenwerken in gebiedsprocessen, proactief en stimulerend, met een open oog voor de wensen en belangen van anderen.

WSHD wil een organisatie zijn met onderling verschillende mensen die zich allemaal gehoord, gekend en erkend voelen. WSHD onderschrijft het belang van gelijkheid in onderzoek, ontwikkeling en innovatie. WSHD gaat uit van de definities 'diversiteit en inclusiviteit' waarmee breder wordt gekeken dan alleen naar gendergelijkheid.

We zetten in op een goede verhouding in leeftijdsopbouw en een representatieve afspiegeling van de samenleving en faciliteren dit met verschillende ontwikkelingen in de organisatie (verjongen/verkleuren/kansen gelijk werven). Daarnaast stimuleert WSHD waar mogelijk en doelmatig de participatie van mensen met een afstand tot de arbeidsmarkt in het arbeidsproces

#### 3.2 Maatregelen

Om tot diversiteit en inclusiviteit te komen, wordt onder andere uitvoering gegeven aan diverse activiteiten als het gaat om instroom, introductie, afstemming en veiligheid.

##### *Instroom*

Bij de instroom wordt actief ingezet op het vergroten van de diversiteit van het medewerkersbestand.

- In het recruitment wordt ingezet op het verjongen en verkleuren van de instroom door onder andere een meer diverse positionering in de arbeidsmarkt.
  - In het traject "Workmates" volgen jongeren met een afstand tot de arbeidsmarkt een BBL-traject.
  - Met "Waterschaptalent" krijgen jong afgestudeerden een traineetraject van twee jaar aangeboden met uitzicht op een baan.
  - Als overheid heeft WSHD concrete doelstellingen voor het aantal participatiebanen.
- Jaarlijks budget van circa € 1,5 miljoen (exclusief personele inzet).*

##### *Introductie*

De introductie van nieuwe medewerkers is belangrijk om medewerkers zich snel thuis te laten voelen.

- Met de preboarding en onboarding app worden medewerkers vanaf de aanstelling geïntroduceerd binnen waterschap Hollandse Delta.
- Bij de aanstelling krijgt de nieuwe medewerker een mentor aangewezen die de introductie en het inwerken verder verzorgd.

*Jaarlijks budget van circa € 20.000 (exclusief personele inzet).*

##### *Afstemming*

Het afstemmen van wederzijdse verwachtingen is essentieel in het bestendigen van de activiteiten in het kader van diversiteit. Niet alleen op het niveau van de individuele medewerker maar ook tussen generaties.

De instroom van jongere collega's vraagt om aandacht voor de verhoudingen tussen de generaties.

- Jong WSHD is een initiatief van en voor jonge medewerkers om met elkaar te spreken over werk en alles wat daarmee samenhangt.
- Sinds 2022 kennen we het traject "Frisse winden en olifantenpaden" waarin de verschillende generaties met elkaar praten over de onderlinge samenwerking.

*Jaarlijks budget van circa € 25.000 (exclusief personele inzet).*

#### *Het goede gesprek*

- Ontwikkelen en ontplooiën in de volledige breedte van een medewerker, de balans werk/privé en duurzame inzetbaarheid zijn centrale thema's. Het vraagt om afstemming tussen leidinggevende en medewerker. WSHD investeert in het goede gesprek tussen medewerker en leidinggevende.

#### *Veiligheid*

Vragen om een werkomgeving waarin sprake is van sociale veiligheid. Eén van de randvoorwaarden is de sociale veiligheid binnen organisatie. WSHD voert een actief beleid ten aanzien van veiligheid. Eind 2023 wordt trede 3 van de veiligheidsladder bereikt. Sociale veiligheid is integraal onderdeel dit thema en krijgt aandacht:

- Bewustwording/training van management;
- Communicatiecampagnes;
- Via dataverzameling en monitoring; en
- Voor WSHD-medewerkers zijn drie onafhankelijke vertrouwenspersonen beschikbaar voor zaken gerelateerd aan ongewenste omgangsvormen en integriteit. Zij bieden een luisterend oor en ondersteunen zo nodig bij klacht- of meldprocedures.

*Jaarlijks budget van circa € 275.000 (exclusief personele inzet).*

#### *Training en opleiding*

- In (vaardigheids-)trainingen van leidinggevende krijgt het onderdeel gendergelijkheid, inclusie en diversiteit een plek.
- Medewerkers kunnen gebruik maken van een budgetcoach.

*Jaarlijks budget van circa € 50.000.*

- Medewerkers ontvangen iedere vijf jaar een persoonlijk basisbudget ter hoogte van € 6.000. Dit budget is bestemd voor ondersteuning van brede en duurzame inzetbaarheid waaronder trainingen die medewerkers ondersteunen bij de werk-privébalans.

*5-jaarlijks budget per medewerker € 6.000*

### **3.3 Middelen**

Naast voornoemde financiële middelen worden medewerkers vrijgesteld van eigen werk om vrijwillig bij te dragen aan initiatieven op het gebied van diversiteit en inclusiviteit. Daarnaast zijn diverse medewerkers vanuit de functie betrokken bij voornoemde initiatieven en activiteiten.

### **3.4 Dataverzameling en monitoring**

De informatie over inclusiviteit en diversiteit wordt gemeten en gerapporteerd in de reguliere rapportages (P&C producten, medewerkers tevredenheidsonderzoek).

Daarnaast volgt WSHD op verschillende manieren de ontwikkeling van het medewerkersbestand en de (werk-)beleving van medewerkers:

- Deelname aan het twee jaarlijkse sectoraal medewerkersonderzoek (inclusief benchmark);
- Deelname aan de sectorale HR-monitor (inclusief benchmark);
- Exit interviews;
- Periodiek medisch onderzoek; en
- Rapportages m.b.t. beoordelingen en beloningsverhoudingen.



Resultaten worden geanalyseerd en besproken met management en medewerkers. En krijgen uitvoering middels plannen van aanpak en leiden zo nodig tot aanpassing van beleid. De ondernemingsraad van waterschap Hollandse Delta is, mede op basis van dataverzameling, actief in het monitoren van het beleid van WSHD in deze.

## **4 Afsluiting**

WSHD ziet dit document als bouwsteen voor onze organisatieontwikkeling en het onderwerp maakt structureel onderdeel uit van visie en beleids- en uitvoeringsdocumenten.

Ondertekend te Ridderkerk op 31 maart 2023 door

V. Bergsma  
wnd. Secretaris-directeur waterschap Hollandse Delta