

GENDERGELIJKHEIDSPLAN
PROVINCIE NOORD-HOLLAND

Inhoud

Aanleiding/urgentie	2
Criteria GEP.....	3
Algemene beeld van de provincie Noord-Holland.....	4
Uitkomsten medewerkertevredenheidsonderzoek (MTO) 2022	4
Data analyse personeelsbestand	4
Uitwerking van de criteria	6
Openbaar document	6
Middelen	6
Monitoring.....	7
Leren en Ontwikkelen	7
Afsluiting	8
Bijlage.....	9
Bijlage 1: Brief van het Ministerie van Onderwijs, Cultuur en Wetenschap	9

Aanleiding/urgentie

De provincie Noord-Holland wil een organisatie zijn waar iedereen zich thuis voelt, die het talent aantrekt dat we nodig hebben en waar de beste mensen op de juiste plek zitten. Dit doen we o.a. door in te zetten op een duurzaam en integraal diversiteit en inclusie (D&I)-beleid. Vanuit het strategisch HRM-beleid bouwen we verder aan een meer diverse en inclusieve organisatie. Gendergelijkheid binnen de organisatie is daar een onderdeel van. Daarnaast wijst onderzoek uit dat organisaties en bedrijven die een gelijke man-vrouw verdeling hebben (juist in leidinggevende functies) beter presteren dan bedrijven waarbij dit niet zo is¹. Organisatie breed is de verdeling van geslacht binnen de provincie nagenoeg 50/50, maar juist in die leidinggevende laag trekt deze verdeling scheef.

Naast onze eigen ambitie om een inclusieve organisatie te zijn draagt de Rijksoverheid de (semi)publieke sector op om maatregelen te nemen voor een betere man-vrouw verhouding in de top. Men ziet een voorbeeldrol voor de overheid: ook die moet voldoen aan wat wordt vereist van grote bedrijven². In mei 2022 vanuit het Ministerie van Onderwijs, Cultuur en Wetenschap een brief gestuurd aan de voorzitter van de raad van bestuur om te informeren over de maatregelen vanuit het kabinet (zie bijlage 1)³. Hierin staat: "Als u een (semi)publieke organisatie vertegenwoordigt, wordt u verplicht zelf passende en ambitieuze streefcijfers voor man-vrouwverhouding in de top en subtop op te stellen (...) Ook wordt u verplichte een plan op te stellen waarin staat welke acties u gaat ondernemen om deze streefcijfers te behalen."

Kort samengevat is de lijn vanuit het Ministerie van Onderwijs, Cultuur en Wetenschap als volgt:

- (Semi-)publieke organisaties worden verplicht zelf passende en ambitieuze streefcijfers voor man-vrouwverhouding in de top en subtop op te stellen. Hierbij geldt een minimum streefcijfer van 33% vrouwen. Het einddoel is te komen tot een goede balans in de (sub)top, een 50/50-verdeling;
- (Semi-)publieke organisaties worden verplicht een plan op te stellen waarin staat welke acties zij gaan ondernemen om deze streefcijfers te behalen.

Vijf jaar na invoering (1 januari 2027) van de wettelijke verplichting om streefcijfers op te stellen zullen de resultaten worden geëvalueerd, met een tussenevaluatie na drie jaar. Als uit de tussenevaluatie (na drie jaar) blijkt dat de realisatie van het minimum streefcijfer van 33% onvoldoende oplevert, kan worden besloten om een wettelijk quotum te introduceren. Deze wetgeving kan worden ingevoerd als na de evaluatie (na vijf jaar) blijkt dat het wettelijk minimum streefcijfer van 33% man-vrouwverhouding in de top en subtop niet is gerealiseerd.

Ook heeft de provincie Noord-Holland de mogelijkheid om subsidie aan te vragen bij Horizon Europe, het onderzoeks- en innovatieprogramma van de Europese Unie⁴. Vanuit het Europeatsteam is er de ambitie om in de toekomst aanvragen aan Horizon

¹ Dixon-Fyle, S., Dolan, K., Hunt, D. V., & Prince, S. (2022, 6 april). *Diversity wins: How inclusion matters*. McKinsey & Company. Geraadpleegd op 23 augustus 2022, van [How diversity, equity, and inclusion \(DE&I\) matter | McKinsey](#)

² De 'Wet Evenwichtiger verhouding van zetels tussen mannen en vrouwen in het bestuur en de raad van commissarissen van grote naamloze en besloten vennootschappen', kortweg 'Wet ingroeiquotum en streefcijfers' moet zorgen voor een evenwichtige verhouding tussen mannen en vrouwen in topfuncties bij grote bedrijven. De wet – ook bekend als het 'vrouwenquotum' of 'diversiteitsquotum' – omvat niet alleen een quotum, maar ook streefcijfers.

³ Document 1848064: Informatie over de maatregelen van het kabinet voor vrouwen in de top (zie bijlage 2).

⁴ Horizon Europa is het belangrijkste financieringsprogramma van de EU voor onderzoek en innovatie met een budget van €95,5 miljard. Het programma faciliteert samenwerking en versterkt de impact van onderzoek en innovatie bij het ontwikkelen, ondersteunen en uitvoeren van EU-beleid en het aanpakken van mondiale uitdagingen, zoals klimaatverandering en verwezenlijken van VN-doelstellingen.

Europe meer te stimuleren. Het programma van Horizon Europe stelt eisen aan subsidieaanvragen per 2022. Het verplicht organisaties om vanaf 2022 een gendergelijkheidsplan te hebben om voor een subsidie in aanmerking te komen. Op dit moment heeft de provincie Noord-Holland geen aanvraag lopen. Dit kan in de toekomst veranderen, met het oog op uitdagingen zoals de energietransitie en netcongestie.

Omdat de provincie Noord-Holland een inclusieve organisatie wil zijn, wij een voorbeeldfunctie hebben en aanspraak willen maken op Horizon Europe subsidies is dit *Gender Equality Plan* (GEP) geschreven. **We onderschrijven de richtlijnen, maar kijken zelf verder dan een gelijke man-vrouw verdeling. Bij de provincie Noord-Holland zetten we in op talent aantrekken, de beste mensen op de juiste plek en gendergelijkwaardigheid vanuit een breder gender perspectief dat uitgaat van alle verschillende genderidentiteiten.** Het GEP is dus slechts een onderdeel van ons breder diversiteit en inclusie beleid. Dit beleid staat beschreven in het jaarplan 2023. In dit GEP en de (voorgaande) jaarplannen worden de termen 'inclusie', 'diversiteit', 'gendergelijkheid', 'genderidentiteit', 'geslacht/ sekse' en 'gender' gebruikt. Om eenduidig hierover te communiceren staan in box 1 de definities zoals de provincie Noord-Holland ze hanteert.

Inclusie	Alle aanwezige talenten worden gezien en benut. Verschillende ideeën worden gehoord en niemand wordt op basis van 'andersheid' buitengesloten. Een gevoel van verbondenheid. Mensen voelen zich gerespecteerd en gewaardeerd om wie zij zijn.
Diversiteit	Verschillen in opleidingsniveau, sociaal economische status, leeftijd, gender, arbeidsbeperkt/ chronische ziekte, fysieke beperking, etnisch-culturele achtergrond en seksuele oriëntatie/ LHBTQIA+. Alle mogelijke aspecten waarop mensen van elkaar (kunnen) verschillen.
Gendergelijkheid	Een sociale voorwaarde waarbij iedereen van elk gender gelijke rechten heeft en er een evenwicht tussen macht, status, kansen en beloningen is.
Genderidentiteit	Hoe iemand, in diens hoofd, gender ervaart en definieert, gebaseerd op hoeveel iemand overeenstemt (of niet overeenstemt) met wat diegene begrijpt dat de opties van gender zijn.
Geslacht/ sekse	De fysieke eigenschappen waarmee iemand is geboren of die iemand ontwikkelt die we beschouwen als 'geslachtskenmerken', evenals het geslacht dat bij de geboorte wordt genoteerd.
Gender	De naar sociale, culturele en psychologische kenmerken die met een geslacht in verband worden gebracht. De 'rol' waarmee iemand zichzelf het meest identificeert: iemands gender hoeft dus niet gelijk te zijn aan iemands sekse of geslacht.

Box 1: Definities begrippen zoals de provincie Noord-Holland ze hanteert

Criteria GEP

Om te voldoen aan de 'Wet ingroeiquotum en streefcijfers' en in de toekomst in aanmerking te komen voor Horizon Europe financiering nemen we voor het GEP van de provincie Noord-Holland de procesmatige verplichtingen over die beschreven staan in de [algemene annex van Horizon Europe werkprogramma 2021-2022](#) (zie pagina 12 en 13). Hierin staan de volgende criteria (vertaald vanuit het Engels):

- Het moet gepubliceerd worden als een formeel document op de website van de publieke overheid en ondertekent worden door directie/bestuur;
- Er moet budget en expertise zijn vrijgemaakt voor gendergelijkheid en de realisatie van het plan;
- Data moet verzameld en beheerd worden gebaseerd op verdeling van sekse/gender van het personeel, met een jaarlijkse update;
- Er moeten bewustzijns campagnes en trainingen plaatsvinden over gendergelijkwaardigheid en onbewuste op gender gebaseerde vooroordelen onder personeel en besluitnemers.”

De provincie Noord-Holland voldoet aan deze eisen. Na het ondertekenen door de directie/bestuur publiceert de provincie Noord-Holland het GEP op de website. Vanuit het programmateam Diversiteit en Inclusie is er op dit moment voldoende budget en expertise. Middels het medewerkertevredenheidsonderzoek (MTO), onze eigen personeelsdata en vergelijken met de Personeelsmonitor van het A&O Fonds Provincies updaten we jaarlijks onze data. Sinds 2021 biedt de provincie D&I workshops aan.

Algemene beeld van de provincie Noord-Holland

De provincie meet en monitort op verschillende manieren op het gebied van D&I binnen de organisatie. Deze staan uitgebreid beschreven in het jaarplan 2022. Vanwege de veranderde Nederlandse wet is de centrale parameter voor D&I in dit GEP: sekse.

Uitkomsten medewerkertevredenheidsonderzoek (MTO) 2022

In 2022 is het meest recente MTO gehouden. In dit onderzoek zijn een aantal vragen opgenomen om te meten hoe inclusief de medewerkers van de provincie Noord-Holland hun organisatie vinden. Gendergelijkheid is hierin gemeten met de vragen:

- Ik ben tevreden met de maatregelen die mijn organisatie neemt ter bevordering van gelijkheid, inclusiviteit en diversiteit.
- Achtergrond (leeftijd, geslacht, afkomst, seksuele geaardheid, etc.) is niet van invloed op hoe met in mijn organisatie behandeld wordt.
- De ambtelijke organisatie PNH bevordert een cultuur van gelijke kansen.

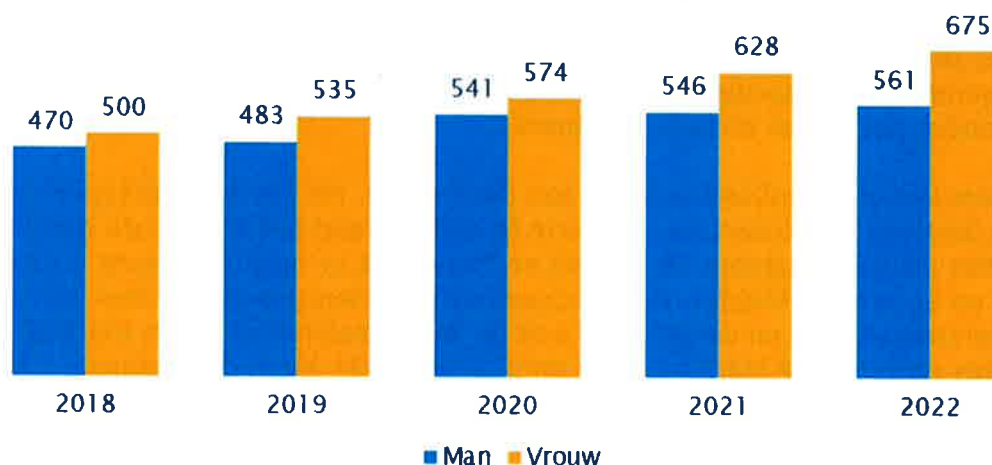
De organisatie scoort hier respectievelijk 6,3; 6,9 en een 6,5 op. In het geheel scoort de provincie een 6,6 op het thema ‘inclusief werkklimaat’.

Data analyse personeelsbestand

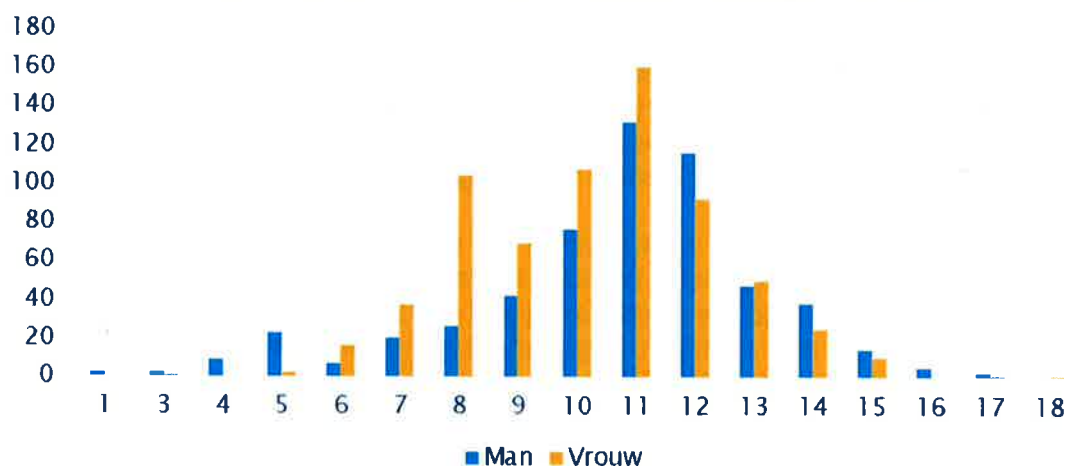
De data is vergaard door een steekproef in het personeelsbestand te doen op 31 december van elk jaar. De doelgroepen zijn actieve ambtenaren op de peildatum. De data is handmatig verwerkt en weergegeven. De organisatietop wordt gedefinieerd met behulp van de Ambtelijke Advies Commissie (AAC) werkgeverszaken binnen het A&O fonds. De top zijn alle leden van het directieteam ongeacht hun schaal. De subtop is iedereen vanaf schaal 13 en hoger, excl. directie.

Organisatie breed zijn er meer vrouwen in dienst dan mannen. Sinds 2022 is het bij de provincie Noord-Holland mogelijk voor de medewerker zich te laten registreren met een X. Deze data beschrijft echter de grote groepen en sluit daarmee de personen buiten die zich met een X hebben geregistreerd.

Aantal man/vrouw per jaar



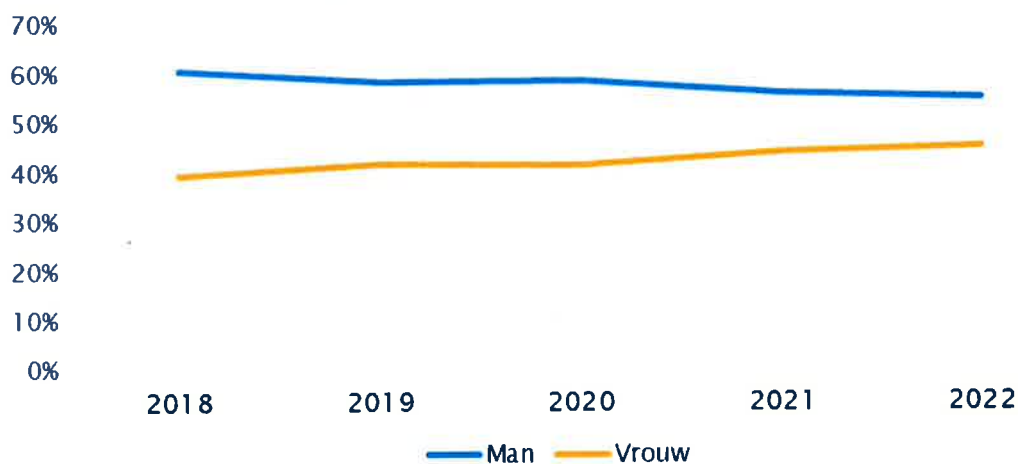
Aantal man/vrouw per schaal (stand op 31-12-2022)



Bovenstaande grafiek laat het aantal mannen en vrouwen zien per schaal. Hier is te zien dat in schaal 6 tot en met 11 het aantal vrouwen groter is dan het aantal mannen. In de overige schalen is het aantal mannen groter, met uitzondering van schaal 13 en 18.

Voor de (sub)top hebben wij gekeken naar de man-vrouw verhouding vanaf schaal 13 en hoger (in lijn met de definitie van AAC werkgeverszaken binnen A&O fonds). Hieronder is te zien dat de verdeling in de afgelopen 5 jaar dichterbij 50% is gegaan.

Verdeling man/vrouw schaal 13 en hoger



Uitwerking van de criteria

Zoals eerder beschreven stelt Horizon Europe vier verplichte elementen aan het GEP, waaraan de provincie Noord-Holland voldoet.

Openbaar document

De provincie Noord-Holland heeft Diversiteit en Inclusie (D&I) hoog in het vaandel staan. De uitgangspunten (en doelstellingen voor de organisatie) van het D&I-beleid, binnen het kader van goed werkgeverschap, zijn:

1. De provincie Noord-Holland streeft ernaar een afspiegeling te zijn voor de samenleving waarvoor zij werkt.
2. De provincie Noord-Holland streeft ernaar een organisatie te zijn waar iedereen zich thuis voelt, talenten worden benut en de beste mensen op de juiste plek zitten.

Om deze doelstellingen te behalen zet de provincie sinds 2021, met voortzetting in 2022 en 2023 in op meer bewustwording binnen de organisatie. Daarnaast zet de provincie in op meer diversiteit binnenhalen middels werving en selectie. Met het tevens publiceren van deze GEP op onze website verklaart de provincie dat deze waarden bewust als uitdaging wordt opgenomen in interne activiteiten van de provincie Noord-Holland.

Middelen

De provincie heeft al een onderbouwd en uitvoerbaar diversiteit en inclusiebeleid. De focus voor 2021 en 2022 lag op het creëren van bewustwording om zo een stevig fundament te bouwen binnen de organisatie. Hiervoor is voldoende budget vrijgemaakt voor het programmateam D&I dat dit beleid opstelt en gedeeltelijk uitvoert. Hiermee geeft de provincie richting aan de organisatie en kan de provincie in 2023 en daarna verdiepingsslagen maken. Naast het programmateam D&I heeft de provincie in 2021 D&I ambassadeurs geworven die in 2022 hun eerste activiteiten organiseren, een eigen intranetpagina en mailadres hebben. Middels documenten op de intranetpagina en de activiteiten creëren de ambassadeurs op een laagdrempelige manier meer bewustwording op het gebied van D&I. Deze ambassadeurs hebben daarnaast een signalerende en verbindende verantwoordelijkheid als het gaat om behoeften uit de organisatie en een functie als sparringpartner voor leidinggevenden en directie middels de klankbordgroep. Deze

klankbordgroep vindt twee keer per jaar plaats en wordt voorgezeten door een van de directieleden.

Monitoring

Voor het monitoren van het D&I-beleid hebben we verschillende vormen van data verzameling. Allereerst hebben we verschillende vormen van monitoren verkend waarbij we hebben gekozen voor onze zogenoemde variant 'Meten op doel'. Bij 'Meten op doel' meten we naast wat we doen, ook het effect daarvan op de organisatie. Elke leerinterventie over D&I evalueren we. Daarbij geven de individuele deelnemers hun waardering aan wat ze geleerd hebben. Ook evalueren we met een reflectie van Ardis (onze partner op het gebied van Leren & Ontwikkelen) in de halfjaarlijkse rapportage. In het MTO stellen we vragen over inclusie, bijvoorbeeld of medewerkers zich thuis voelen bij de provincie. Zo meten we het effect van wat we doen, zonder bijzondere persoonsgegevens⁵ te moeten gebruiken. Hierdoor weten we op de lange termijn wat wel of niet heeft gewerkt om inclusie en diversiteit te vergroten binnen de provincie en kunnen wij tijdig bijsturen.

Leren en Ontwikkelen

Leren en Ontwikkelen zetten we in om de bewustwording op het thema D&I te vergroten, door het thema (daar waar het van toegevoegde waarde is) te integreren in nieuw en bestaand leeraanbod.

Voor verschillende doelgroepen in de organisatie bieden we maatwerk. Deze leerinterventies zijn primair gericht op onze rol als werkgever. Een aantal voorbeelden:

- mini workshops D&I voor alle MT's en sectoren;
- verdiepende workshop D&I voor HRM, Inkoop, Organisatieontwikkeling en geïnteresseerden;
- lezingen met wisselende D&I thematiek aan de gehele organisatie;
- workshops inclusieve communicatie aan de D&I-ambassadeurs;
- webinar Gendergelijkheid op de werkvloer.

Daarnaast biedt het A&O-fonds online leeraanbod dat gericht is op het streven naar een werkvloer waar iedereen gelijkwaardig is en waar talenten benut worden, ongeacht de zichtbare en niet-zichtbare verschillen. Zo is er een E-Learning Respectvol gedrag op de werkvloer, dat medewerkers helpt bewuster te worden van respectvol gedrag en hoe ze dat naar elkaar kunnen uiten. Dit leeraanbod wordt gepromoot naar de organisatie via de intranetpagina D&I.

⁵ Bijzondere persoonsgegevens zijn gevoelige gegevens (bijvoorbeeld etnische afkomst, seksuele voorkeur, gegevens over gezondheid); de verwerking ervan kan iemands privacy ernstig beïnvloeden. Het is verboden deze gegevens te verwerken, tenzij hier wettelijke uitzondering voor is.

Afsluiting

De provincie Noord-Holland ziet dit document als een onderdeel van ons jaarplan Diversiteit en Inclusie 2023.

Organisatie: Provincie Noord-Holland

Plaats: Haarlem

Datum: 2 maart 2023



Renée Bergkamp
Provinciesecretaris/ algemeen directeur

Bijlage

Bijlage 1: Brief van het Ministerie van Onderwijs, Cultuur en Wetenschap

De volledige brief is te openen via onderstaande pdf (dubbelklik op afbeelding).

