

Gendergelijkheidsplan (Gender Equality Plan GEP) Regio Gooi en Vechtstreek

Ons kenmerk	DOC-24006032
Versie	1
Datum	Juni 2024
Contactpersoon	HR
E-mail	HR@regiogv.nl

INHOUD

1. Aanleiding/ urgentie	1
2. Criteria GEP	3
3. Algemeen beeld	4
3.1 Uitkomsten medewerkers tevredenheidsonderzoek	4
3.2 Data analyse personeelsbestand	5
4. Uitwerking van de criteria	6
4.1 Openbaar document	6
4.2 Middelen	6
4.3. Monitoring	6
4.4. Ontwikkeling en Ontplooiing	6
5. Afsluiting	7

1. Aanleiding/ urgentie

Voor inwoners, met gemeenten.

De Regio Gooi en Vechtstreek (hierna: de Regio) is het samenwerkingsverband van Blaricum, Gooise Meren, Hilversum, Huizen, Laren, Eemnes en Wijdemeren, en bestaat uit de volgende organisatieonderdelen: Beleid en Bestuur, Maatschappelijke Dienstverlening, Inkoop & Contractbeheer, Gemeentelijke Gezondheidsdienst (GGD), Onderwijs en Werk, Grondstoffen en Afvalstoffendienst (GAD) en Concernstaf Bedrijfsvoering. Totaal zijn bij Regio Gooi en Vechtstreek 500 medewerkers in dienst.

De Regio voert als uitvoeringsorganisatie in opdracht van gemeenten een zeer divers en omvangrijk pakket van gemeentelijke diensten uit. Van het inzamelen van grondstoffen tot het verlenen van crisiszorg aan jeugdigen. Onze dienstverlening draait 365 dagen per jaar en op onderdelen zelfs 24 uur per dag. De vragen en opgaven die wij voor inwoners met gemeenten uitwerken zijn in complexiteit en omvang toegenomen.

De Regio is een samenwerkingsorganisatie waarbij goede dienstverlening aan ruim 250.000 inwoners en 7 gemeenten centraal staat. Onze collega's worden gekenmerkt door hun vakmanschap, betrokkenheid en dienstbaarheid; dit zijn de pijlers die hen definiëren. Regio medewerkers hebben een scherp oog voor kansen en denken in mogelijkheden. We omarmen de talenten van onze medewerkers en delen in hun trots over behaalde successen. Ze ervaren de steun van hun leidinggevenden, gedijen binnen een positieve, inclusieve, werkomgeving en worden gestimuleerd door een breed opleidingsklimaat. Samen bouwen we aan een sfeer van samenwerking die wordt gevoed en versterkt door de inzet, gedrevenheid en het enthousiasme van onze medewerkers. Met elkaar, voor inwoners en gemeenten.

De Regio kent verschillende resultaatverantwoordelijke eenheden (hierna: RVE's) en daarbinnen is een grote verscheidenheid aan vakgebieden. Het personeelsbestand van De Regio is om die reden divers. Dat vraagt ook om een organisatie die diversiteit, gelijkwaardigheid en inclusie omarmt.

We hebben een strategisch personeelsbeleid opgesteld dat is gebaseerd op onze kernwaarden:

1. Verantwoordelijkheid & Betrokkenheid

Bij de Regio geloven we in wederzijdse verantwoordelijkheid. Medewerkers worden aangemoedigd om verantwoordelijkheid te nemen voor hun eigen ontwikkeling, het werk dat ze doen en de bijdrage die ze leveren aan de organisatie en de gemeenschap. Betrokkenheid bij het werk en de organisatie is essentieel voor ons succes.

2. Ontwikkeling & Ontplooiing

We moedigen onze medewerkers aan om voortdurend te ontwikkelen en te groeien, zowel op professioneel als persoonlijk vlak. We bieden een opleidingsklimaat waarin medewerkers de kans krijgen om hun vaardigheden uit te breiden, nieuwe kennis op te doen en hun potentieel en vakmanschap volledig te benutten.

3. Vitaliteit & Gezondheid

We erkennen dat medewerkers floreren wanneer ze zich vitaal (gezond) voelen, de zelfstandigheid hebben om hun werk op hun eigen manier uit te voeren en de flexibiliteit ervaren om werk en privé in balans te houden. Dit vraagt inzet van zowel de leidinggevenden als de medewerkers zelf. Ze moeten allebei betrokkenheid en verantwoordelijkheid tonen om dit te laten werken. Het draait om een wederzijdse inspanning om een gezonde en productieve werkomgeving te creëren.



Dit gendergelijkheidsplan (Engels: Gender Equality Plan, hierna: GEP) is een uitwerking op een van onze kernwaarden, Verantwoordelijkheid & Betrokkenheid, die terug te vinden zijn in het strategisch personeelsbeleid van De Regio. Vanuit het strategisch personeelsbeleid bouwen we stapje voor stapje verder aan een meer diverse en inclusieve organisatie. Bij De Regio 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 nog breder nog te formuleren inclusiviteitsbeleid (planning 2025).

Voor dit GEP hebben we vooral naar de verhouding man/vrouw binnen De Regio gekeken en naar het aandeel man/vrouw in leidinggevende posities. Onderzoek wijst uit dat organisaties en bedrijven die een gelijke man-vrouw verdeling hebben (juist in leidinggevende functies) beter presteren dan bedrijven waarbij dit niet zo is (1). Juist in die management laag trekt de verdeling vaak scheef. Reden om de aandacht hierop te houden en te blijven monitoren hoe dat binnen De Regio is.

Binnen de Regio is de verdeling man-vrouw **in leidinggevende functies** in Q.1 2024; 42% man en 58% vrouw (Q1. 2024). Het streven is naar een goede balans, een gelijk aandeel (50/50 verdeling) van mannen en vrouwen binnen de organisatie in leidinggevende posities. De verdeling binnen de Regio van het aandeel man-vrouw is 32% man om 68% vrouw. Om gelijkheid te bevorderen wordt bij iedere vacature naast de geschiktheid voor de functie naar de team samenstelling gekeken en hierin keuzes gemaakt. Een disbalans is veelal inherent aan het vakgebied. Zo kent de GAD een groot percentage mannelijke medewerkers als gevolg van fysiek zware werkzaamheden en de GGD met veel zorgfuncties een hoog percentage vrouwelijke medewerkers.

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 en wordt daarom in deze GEP beschreven.

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*, McKinsev.

2. Criteria GEP

Horizon Europe is het onderzoeks- en innovatieprogramma van de Europese Unie'. 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. Horizon Europe verplicht organisaties om vanaf 2022 een gendergelijkheidsplan te hebben om voor bepaalde subsidies in aanmerking te komen.

Om in de toekomst in aanmerking te komen voor mogelijke Horizon Europe financiering hebben we voor het GEP van de Regio aansluiting gezocht bij 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 GEP 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 (doen wij in ons sociaal jaarverslag);
- Er moeten bewustzijnscampagnes en trainingen plaatsvinden over gendergelijkwaardigheid en onbewuste op gender gebaseerde vooroordelen onder personeel en besluitnemers."

Toelichting Terminologie

Een aantal termen dat wordt gebruikt in dit GEP vraagt om een uitwerking/duiding. Hieronder een toelichting op deze termen.

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/ LHBTIQA+. 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 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.

Na het ondertekenen door de directie/ Dagelijks Bestuur publiceert De Regio het GEP op de website. Budget en expertise voor bewustwording worden gehaald uit bestaande budgetten en expertise intern (vanuit afdeling HR). Middels het medewerker tevredenheidsonderzoek (MTO), onze eigen personeelsdata en vergelijken met de Personeelsmonitor van het A&O Fonds provincies updaten we jaarlijks onze data.

3. Algemeen beeld

De Regio meet en monitort op verschillende manieren het thema Diversiteit & Inclusiviteit. Onder meer vanuit ons MTO, waar we vragen hebben opgenomen die thema's meten zoals ongewenste omgangsvormen, sociale veiligheid en betrokkenheid samenleving, meten we hoe tevreden onze medewerkers zijn op de verschillende thema's. De uitkomsten worden besproken in de verschillende MT's en teams en er worden acties aan verbonden die worden geborgd in de jaarplannen.

3.1 Uitkomsten medewerkers tevredenheidsonderzoek

Hieronder een beeld van de uitkomsten van het MTO 2023 op de thema's ongewenste omgangsvormen, sociale veiligheid en betrokkenheid samenleving. We scoren hierin goed als Regio t.o.v. de benchmark Gemeenten.

Sociale veiligheid

Een werkomgeving is van nature een sociale omgeving. sociale veiligheid beschrijft de mate waarin mensen zich veilig voelen 'op hun werk. De score op sociale veiligheid geeft inzicht in de mate waarin medewerkers zichzelf kunnen zijn en men voor zichzelf op durft te komen.

Huidig
 Benchmark Gemeenten < 50.000
 Top 3 Benchmark Gemeenten < 50.000

Themascore	7.8	7.8	8.1
Op mijn werk durf ik mezelf te zijn	8.1	8.0	8.3
Op mijn werk durf ik voor mezelf op te komen	7.9	7.9	8.2
Ik voel me veilig om directe collega's feedback te geven	7.4	7.4	7.7
respondenten	292	-	-

Ongewenste omgangsvormen

De module ongewenste omgangsvormen gaat over of mensen op het werk geconfronteerd worden met verschillende vormen van ongewenst gedrag. Het betreft de persoonlijke ervaring van de medewerker in relatie tot ongewenste gedragingen van collega's.

Huidig
 Benchmark Gemeenten < 50.000
 Top 3 Benchmark Gemeenten < 50.000

Themascore	8.7	8.9	9.2
In mijn werksituatie word ik genegeerd door collega's	8.4	8.2	8.7
In mijn werksituatie word ik gepest door collega's	9.0	9.2	9.4
In mijn werksituatie word ik geïntimideerd door collega's	8.6	9.0	9.2
In mijn werksituatie heb ik te maken met verbale agressie van collega's	8.4	8.9	9.1
In mijn werksituatie heb ik last van ongewenste intimiteiten door collega's	9.2	9.3	9.6
In mijn werksituatie ervaar ik discriminatie door collega's	8.7	9.1	9.5
respondenten	292	-	-

Betrokkenheid samenleving

De module betrokkenheid bij de samenleving gaat over de verbondenheid van de organisatie met de samenleving, wat tot uitdrukking komt in bijdragen aan de samenleving door te weten wat er in de samenleving speelt en daarop in te spelen.

Huidig
 Benchmark Gemeenten < 50.000
 Top 3 Benchmark Gemeenten < 50.000

Themascore	7.1	-	-
In deze organisatie stellen we onszelf voortdurend de vraag hoe ons werk bijdraagt aan de samenleving	6.8	-	-
In deze organisatie zijn we ons bewust van wat er speelt in de samenleving	7.3	-	-
In deze organisatie spelen we in op gebeurtenissen in de samenleving	7.2	-	-
👤 respondenten	292	-	-

3.2 Data analyse personeelsbestand

	2022		2023		2024 - Q1		2022		2023		2024 - Q1	
	% Man	% Vrouw	% Man	% Vrouw	% Man	% Vrouw	% LG Man	% LG vrouw	% LG Man	% LG vrouw	% LG Man	% LG vrouw
Regio	34	66	33	67	32	68	50	50	43	57	42	58
Directie en staf	25	75	25	75	25	75	100	0	100	0	100	0
Concernstaf Bedrijfsvoering	38	62	47	53	42	58	67	33	40	60	40	60
GAD	83	17	85	15	84	16	83	17	100	0	100	0
Maatschappelijke dienstverlening	10	90	10	90	10	90	25	75	0	100	0	100
GGD	15	85	16	84	6	94	20	80	20	80	13	87
Onderwijs en Werk	*	*	30	70	27	73	*	*	0	100	0	100
Beleid en Bestuur	26	74	19	81	13	87	0	100	0	100	0	100
Inkoop en Contractbeheer	37	63	29	71	31	69	67	33	100	0	100	0

* Onderwijs en Werk bestond nog niet in 2022.

Data analyse personeelsbestand

Bij de analyse van het personeelsbestand is uitgegaan van alle medewerkers (ongeacht schaal) in actieve dienst op peildatum april 2024.

Organisatie breed zijn er meer vrouwen in dienst dan mannen. Met uitzondering van de GAD is het aandeel vrouwen significant hoog (32% is man t.o.v. 68% vrouw) bij De Regio.

In leidinggevende posities is de verdeling 42% man en 58% vrouw.

In ons personeelsinformatiesysteem is er (technisch) nog geen mogelijkheid medewerkers te registreren met een X. Dit is onder de aandacht gebracht bij de leverancier van ons personeelsinformatiesysteem.

4. Uitwerking van de criteria

Zoals eerder beschreven stelt Horizon Europe vier verplichte elementen aan het GEP, waaraan De Regio voldoet.

4.1 Openbaar document

De Regio streeft ernaar een afspiegeling te zijn voor de samenleving waarvoor zij werkt. Dit GEP vormt een uitwerking van het strategisch personeelsbeleid. Vanuit het strategisch personeelsbeleid (met daarin de kernwaarden) bouwen we zoals gezegd stapje voor stapje verder aan een meer diverse en inclusieve organisatie. Dat begint met bewustwording binnen de organisatie. Mede door het publiceren van deze GEP op onze website verklaart De Regio dat deze waarden bewust als uitdaging wordt opgenomen in interne activiteiten van De Regio. Tevens zullen we in onze werving en selectie uitingen meenemen dat we een brede (diverse en inclusieve) doelgroep willen aanspreken.

We willen als Regio graag verder kijken dan alleen een gelijke man-vrouw verdeling. In 2025 maken we daar stappen in door vanuit wet banenafspraken ook andere doelgroepen aan te trekken. Daarmee willen we een meer diverse en inclusieve organisatie zijn waarbij we inzetten op talent aantrekken, de beste mensen op de juiste plek en gendergelijkwaardigheid vanuit een breder gender perspectief dat uitgaat van alle verschillende genderidentiteiten.

4.2 Middelen

In het Strategisch Personeelsbeleid is te lezen dat voor het uitwerken van de diverse kernwaarden (opleiding)budget beschikbaar is gesteld. Voor het uitvoeren van GEP kan hier een beroep op worden gedaan.

4.3. Monitoring

Voor het monitoren van het GEP hebben we verschillende vormen van data verzameling. Allereerst ons personeels- en informatiesysteem, daaruit wordt data gehaald. Daarnaast ons sociaal jaarverslag dat ieder jaar verschijnt. Een keer in de twee jaar wordt een MTO gehouden.

In een volgend MTO (1x per 2 jaar) zullen we het thema diversiteit en inclusie nog wat breder uitvragen. Bijvoorbeeld of medewerkers zich thuis voelen bij De Regio. Zo meten we het effect van wat we doen, zonder bijzondere persoonsgegevens te moeten gebruiken. We evalueren acties of interventies die bij kunnen dragen aan de bewustwording van of uitvoering geven aan de verbetering van diversiteit en inclusie. Hierdoor weten we op de lange termijn wat wel of niet heeft gewerkt om inclusie en diversiteit te vergroten binnen De Regio en kunnen wij tijdig bijsturen.

4.4. Ontwikkeling en Ontplooiing

De komende tijd wordt gebruikt om de bewustwording op het thema gendergelijkheid te vergroten en het thema (daar waar het van toegevoegde waarde is) te integreren in nieuw beleid.

We maken daarbij gebruik van 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 Respect 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. Bij nieuw beleid, te denken valt aan een introductieprogramma, nieuwe wervingsaanpak, inclusiviteitsbeleid, wet banen, integreren we onze visie en plan gendergelijkheid. In de toekomst zullen we bekijken wat er nog meer aan maatwerk nodig is. Dit kunnen leerinterventies zijn zoals mini workshops, lezingen met wisselende Diversiteit & Inclusie thematiek, Webinars gendergelijkheid etc.

5. Afsluiting

De Regio Gooi en Vechtstreek ziet dit document als een uitwerking van ons strategisch personeelsbeleid 2023-2026. Naast het GEP zal er ook een inclusiviteitsbeleid worden opgesteld (planning 2025).