

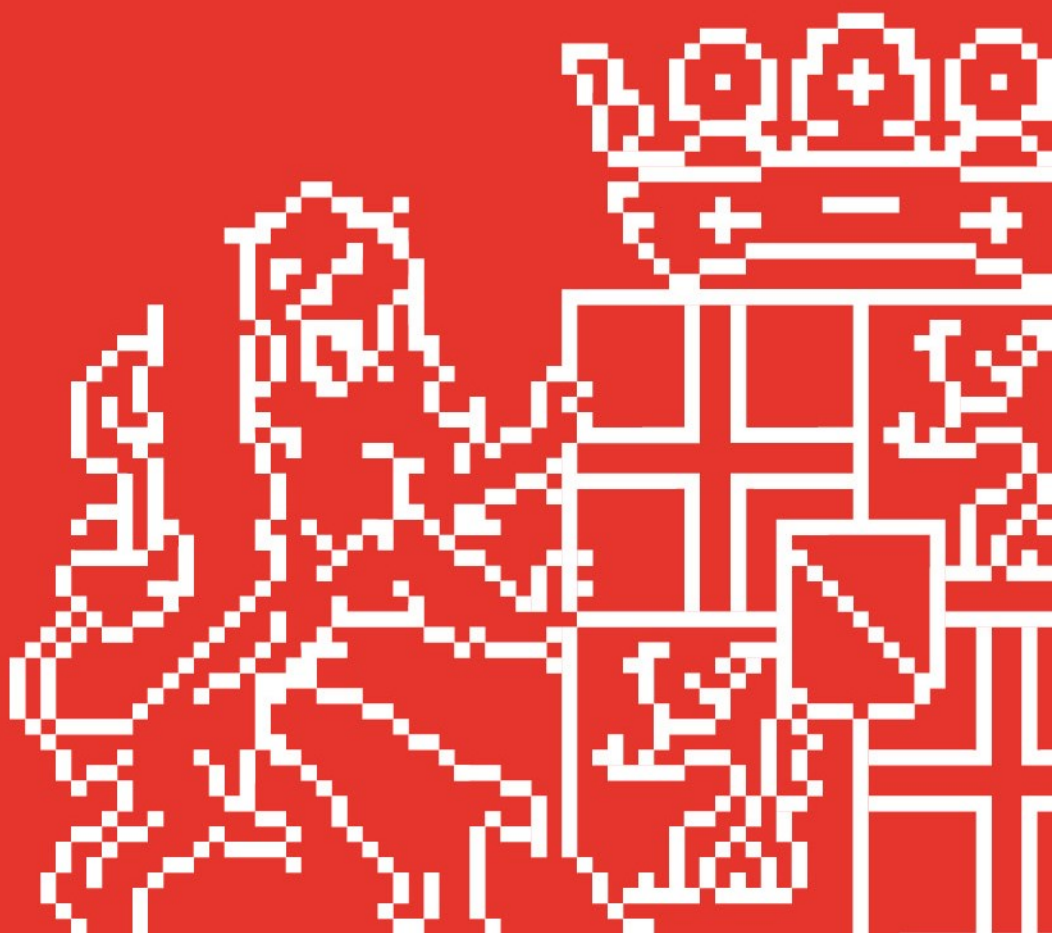


GENDERGELIJKHEIDSPAN PROVINCIE UTRECHT

Publicatiedatum 19-07-2022

Status Definitief

Documentnummer



1.0 Provincie Utrecht

Utrecht groeit. Dat biedt veel kansen, maar ook uitdagingen. Het is de opgave van de provincie Utrecht om de aantrekkelijkheid van onze provincie te vergroten en groei zo te faciliteren dat de kwaliteit van onze ruimte behouden blijft (*groeisprong 2040*). De provincie Utrecht werkt hierin samen aan een duurzame en gezonde leefomgeving, met waardevolle natuur en schoon water, waarin de provincie sneller naar duurzame energie wil voor iedereen. Een provincie met levendige steden en dorpen, met veilige en duurzame mobiliteit, en met een sterke economie.

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 de provincie Utrecht voldoet aan deze voorwaarden.

1.2 Bredere inzet op diversiteit en inclusiviteit

De provincie Utrecht onderschrijft het belang van gendergelijkheid in onderzoek, ontwikkeling en innovatie. Daarom wordt dit document als een van de bouwstenen (diversiteitskenmerk: sekse en gender) in het strategisch plan van aanpak Diversiteit & Inclusie (D&I) opgenomen. Nadere uitwerking en concrete doelen worden in dit plan van aanpak D&I vastgesteld. Zodra dit plan is vastgesteld wordt dit gendergelijkheidsplan bijgesteld en wordt er verwezen naar het nieuwe plan. In het plan van aanpak wordt gewerkt met het begrip gendergelijkheid, echter ook met een aantal andere begrippen waarmee breder wordt gekeken dan alleen naar gendergelijkheid.

Toelichting op de begrippen:

Gendergelijkheid: Gender verwijst naar de eigenschappen, gedragingen en rolpatronen die een maatschappij voor elk geslacht heeft bepaald. Onder gendergelijkheid verstaan we de gelijkstelling en gelijke behandeling van mensen met een verschillend geslacht, gender of seksuele geaardheid in het maatschappelijk verkeer en voor de wet. Gendergelijkheid betreft onder meer gelijkheid van man en vrouw in het maatschappelijk verkeer, geen discriminatie naar geslacht, geen discriminatie naar genderpresentatie.

Genderidentiteit vs geslacht: Genderidentiteit is hoe je, in je hoofd, gender ervaart en definieert, gebaseerd op hoeveel je overeenstemt (of niet overeenstemt) met wat je begrijpt dat de opties van gender zijn. Geslacht zijn de fysieke eigenschappen waarmee je bent geboren of die je ontwikkelt die we beschouwen als 'geslachtskenmerken', evenals het geslacht dat je bij de geboorte krijgt toegewezen. Deze bredere scope van kijken naar gendergelijkheid zal worden gehanteerd door de provincie Utrecht bij het verwezenlijken van het plan van aanpak.

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, talenten, 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 en de organisatie leren, wat mensen nodig hebben om gezond te blijven (en de organisatie moet bieden) en waardoor mensen gemotiveerd worden (waar de organisatie op kan inspelen).

Inclusiviteit: Inclusie, of inclusiviteit, gaat over wie ergens aan mag meedoen, wie mag meepraten en wie meebeslist. Een inclusief werkklimaat is een klimaat 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. Inclusie is het omgaan met grenzen, leiderschap, macht, privileges, conflicten, verschillen en overeenkomsten.

Equity (gelijkheid) vs Equality (eerlijkheid): Gelijkheid is het beste te omschrijven als: 'iedereen krijgt hetzelfde' en eerlijkheid 'iedereen krijgt naarmate hij of zij iets mist'. Gelijkheid hoeft dus niet per se eerlijk te zijn, want als iedereen hetzelfde krijgt, krijgt degene die alles al heeft evenveel als degene die niets heeft. Het zou eerlijker zijn om degene die alles heeft minder te geven dan degene die niets heeft. Het is dus belangrijk om te weten wat je zegt, omdat gelijkheid willen niet hoeft te betekenen dat het resultaat eerlijk is.

2.0 Algemeen beeld gendergelijkheid provincie Utrecht

Binnen de provincie Utrecht zijn een aantal metingen gedaan om een beeld te krijgen van de diversiteit en inclusiviteit van de organisatie.

2.1 Medewerker tevredenheidsonderzoek (MTO) 2020

In 2020 is het meest recente medewerker tevredenheidsonderzoek (MTO) gehouden. In dit onderzoek zijn een aantal vragen opgenomen om te meten hoe inclusief de medewerkers van de provincie Utrecht hun organisatie vinden. Gendergelijkheid is hierin gemeten met de vraag "Mensen hier worden eerlijk behandeld, ongeacht hun geslacht."

De uitkomst van deze vraag (organisatie breed) heeft een waardering gehaald van 86,5%. Dit is in vergelijking tot andere onderdelen van het onderzoek een hoge waardering. Het MTO zal in 2022 opnieuw worden gehouden.

2.2 Data analyse personeelsbestand

In april 2022 is de meest recente analyse op gendergelijkheid (verdeling naar geslacht) gedaan op het personeelsbestand van de provincie Utrecht (zie bijlage voor grafieken). Samenvattend valt het volgende hierin op:

Algemene verdeling: de algemene verdeling in geslacht M/V op basis van aantal medewerkers bij de provincie Utrecht is relatief gelijk verdeeld (51% M vs 49% V). Het verschil is echter groter indien bij de verdeling in geslacht wordt gekeken naar aantal FTE (53% M vs 47% V). Zo ook is deze verdeling precies gespiegeld aan de algemene verdeling in geslacht M/V (aantallen) van de inwoners van de provincie Utrecht (cijfers CBS, 49% M vs 51% V).

Verdeling naar functieniveau: bij de verdeling naar functieniveau in geslacht M/V op basis van aantal medewerkers werken er vanaf functieniveau 11 gemiddeld gezien meer mannen bij de provincie Utrecht dan vrouwen (66% M vs 55% V); onder functieniveau 11 werken er gemiddeld gezien meer vrouwen bij de provincie Utrecht dan mannen (34% M vs 45% V).

Verdeling naar type functie: de provincie Utrecht heeft een generiek functiehuis met een beperkt aantal functies. Bij de verdeling naar type functies in geslacht M/V op basis van aantal medewerkers zijn grote verschillen te zien. De Operatie en Specialisme functies worden veelal door mannen ingevuld. De Realiseren & Ondersteunende functies veelal door vrouwen. Op de Regisseren en Verbinden, Strategisch leiden en Trainee functies ligt de M/V verdeling dicht bij elkaar.

Verdeling naar FTE: de provincie Utrecht heeft veel collega's in dienst met parttime contracten. Bij een verdeling naar FTE in geslacht M/V op basis van aantal medewerkers valt op dat deze parttime contracten met name ingevuld worden door vrouwen.

Verdeling naar leeftijd: bij de verdeling naar leeftijd in geslacht M/V op basis van aantal medewerkers werken is de M/V verdeling in de cohorten t/m30jaar, 31t/m40 jaar en 51t/m60 jaar nagenoeg gelijk. In het cohort 41t/m50 jaar werken daarentegen 25% meer vrouwen; en in het cohort 60+ werken er 43% meer mannen.

3.0 Vier elementen van het gendergelijkheidsplan

Volgens de criteria van Horizon Europe heeft een gendergelijkheidsplan vier verplichte elementen, waaraan de provincie Utrecht voldoet.

3.1 Openbaar document

De provincie Utrecht streeft ernaar om nog meer in de samenleving te komen te staan en meer 'van buiten naar binnen' te werken. De provincie Utrecht wil meebewegen met de maatschappelijke veranderingen, om blijvend van toegevoegde waarde te zijn. De provincie Utrecht staat als inclusieve organisatie middenin de samenleving en werkt aan maatschappelijke doelen. Dit kan alleen als de provincie Utrecht ook zelf het belang van diversiteit en inclusie onderstreept en hier bewust beleid op heeft, bewust acties op uitvoert, en zichtbare resultaten op laat zien.

1. Iedereen voelt zich thuis bij de provincie Utrecht als organisatie, in welk team je ook werkt, op ieder niveau en ongeacht je achtergrond.
2. De provincie Utrecht als organisatie streeft ernaar om meer divers te zijn opdat de provincie Utrecht nog beter haar inwoners kan vertegenwoordigen.

In het coalitieakkoord 2019-2023 "Nieuwe Energie voor Utrecht" is aangegeven dat de provincie Utrecht een aantal waarden belangrijk vindt. Een van deze waarden is dat de provincie Utrecht staat voor een provincie die voor iedereen is en die diversiteit omarmt. Deze waarde is geconcretiseerd in het programma van de Sociale Agenda. Het uitgangspunt van de Sociale Agenda is dat "Iedereen zoveel mogelijk kan meedoen aan alle delen van het leven, naar vermogen. Ongeacht beperking, gender, geaardheid, culturele en/of etnische achtergrond, religie, leer/werkniveau of armoede". Tevens zijn door Provinciale Staten van Utrecht ter ondersteuning hiervan moties aangenomen zoals regenboog-provincie, van inspireren kun je leren, provincie voor een rechtvaardige samenleving, en aanpak discriminatie & racisme in sport. Met de huidige stap verklaart de provincie Utrecht dat deze waarde ook bewust als uitdaging wordt opgenomen in interne activiteiten van de provincie Utrecht.

3.2 Middelen

De provincie Utrecht wil toe naar onderbouwd en uitvoerbaar diversiteit en inclusie beleid. Hiermee geeft de provincie Utrecht richting aan de organisatie en kan de provincie Utrecht in 2022 en daarna meer samenhang (en rust) creëren in de uitvoering. De provincie Utrecht zet daarmee middelen effectiever en efficiënter in en zorgen voor een grotere impact. Binnen de provincie Utrecht is het leernetwerk Diversiteit & Inclusie en een groep ambassadeurs gevormd die zich inzet om het onderwerp beter bespreekbaar en kenbaar te maken. Deze groepen hebben een signalerende en verbindende verantwoordelijkheid als het gaat om behoeften uit de organisatie; een aanjagende rol met betrekking beleidsvorming; en een functie als sparringpartner voor leidinggevend en directie. Het leernetwerk zal na ondertekening van de Charter Diversiteit werken aan een strategisch plan van aanpak Diversiteit & Inclusie. De positionering en de borging van het leernetwerk zal ook in het plan van aanpak worden meegenomen zodat D&I geborgd en verankerd wordt in de organisatie, de nodige beleidslijnen en processen ontwikkeld en ingezet worden zodat de gestelde doelen worden behaald.

3.3 Dataverzameling en monitoring

De provincie Utrecht hanteert 3 verschillende vormen van data verzameling:

- (1) De provincie Utrecht registreert een aantal kenmerken van medewerkers in het personeelssysteem. Op basis hiervan kunnen rapportages worden gedraaid op basis van verschillende variabelen. Denk aan gender in relatie tot: leeftijd, salaris en bijvoorbeeld managementposities.
- (2) De provincie Utrecht monitort tweejaarlijks de tevredenheid van medewerkers middels een medewerker tevredenheidsonderzoek (MTO). Onderdelen van diversiteit en inclusie zullen hierin worden meegenomen om te monitoren hoe het ervoor staat en wat de effecten van bepaalde acties

zijn. Aan de hand van deze cijfers kan er zo nodig een herijking van het meerjarenplan worden uitgevoerd.

- (3) Naast deze data is het de intentie om eind 2022 een D&I-scan onder de medewerkers uit te voeren. Hiervoor heeft de provincie Utrecht een aantal partijen op het oog, waaronder de wetenschappelijk onderbouwde scan van het NIM. Deze scan wordt gebruikt als nulmeting voor diversiteit en inclusie binnen de organisatie en op basis hiervan wordt de meerjaren strategie D&I opgebouwd.

3.4 Training en opleiding

Het A&O-fonds Provincies ondersteunt de provinciale sector in het streven naar een werkvloer waar iedereen gelijkwaardig is en waar talenten benut worden, ongeacht de zichtbare en niet-zichtbare verschillen. Het online leeraanbod Respectvol gedrag op de werkvloer helpt medewerkers bewuster te worden van respectvol gedrag en hoe ze dat naar elkaar kunnen uiten.

Naast dit leeraanbod biedt de provincie Utrecht voor verschillende doelgroepen (interne) trainingen op maat aan, zoals:

- De kracht van inclusieve communicatie (werving&selectie adviseurs)
- Workshop onbewuste vooroordelen (leidinggevenden en medewerkers)
- Training inclusieve vacature teksten (werving&selectie adviseurs / leidinggevenden)
- Female leadership (medewerkers en leidinggevenden)

4.0 Afsluiting

De provincie Utrecht ziet dit document als een bouwsteen in plan van aanpak D&I. Zodra dit plan van aanpak is vastgesteld wordt dit gendergelijkheidsplan bijgesteld en wordt er verwezen naar het nieuwe plan.

Organisatie: Provincie Utrecht

Plaats: Utrecht

Datum: 19-07-2022



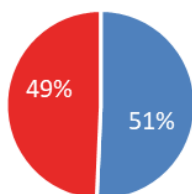
.....
Anneke Knol – van Leeuwen

Provinciesecretaris / algemeen directeur

Bijlage 1: Huidige status verdeling M / V

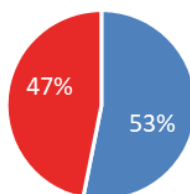
Algemene verdeling:

% aantal medewerkers



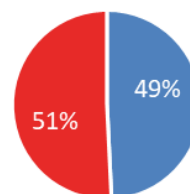
■ Man ■ Vrouw

% FTE



■ Man ■ Vrouw

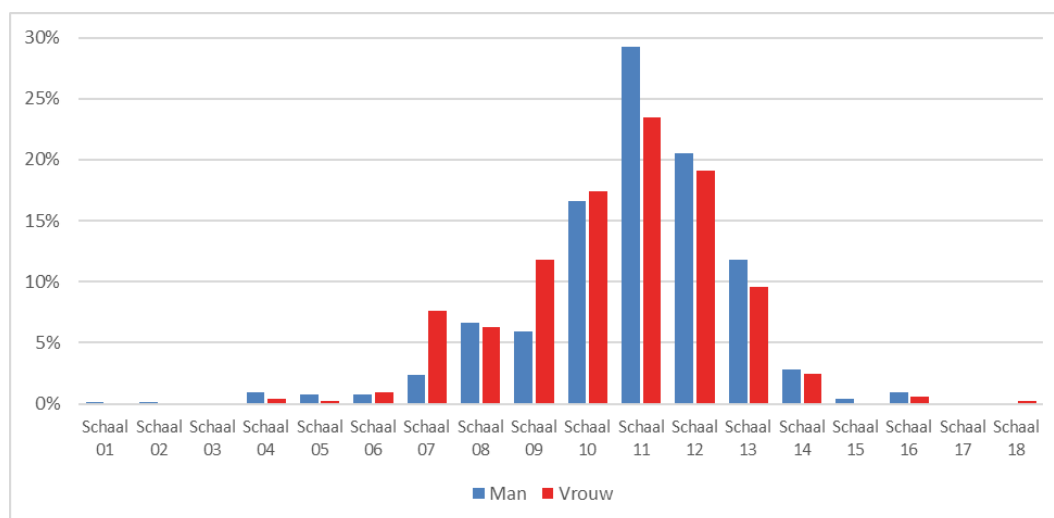
% inwoners Utrecht



■ Man ■ Vrouw

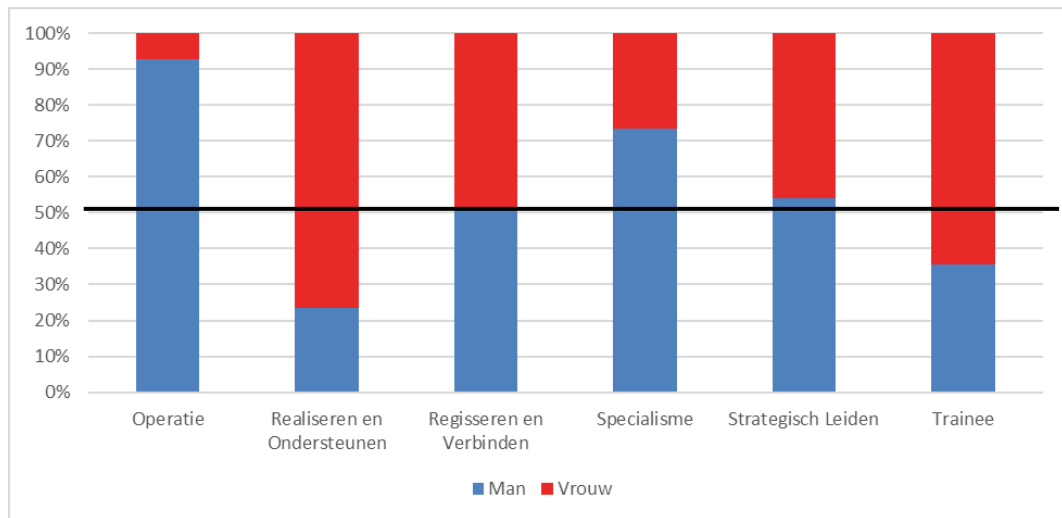
Percentage	aantal medewerkers	FTE	inwoners van Utrecht
Man	51%	53%	49%
Vrouw	49%	47%	51%

Verdeling naar functieniveau:



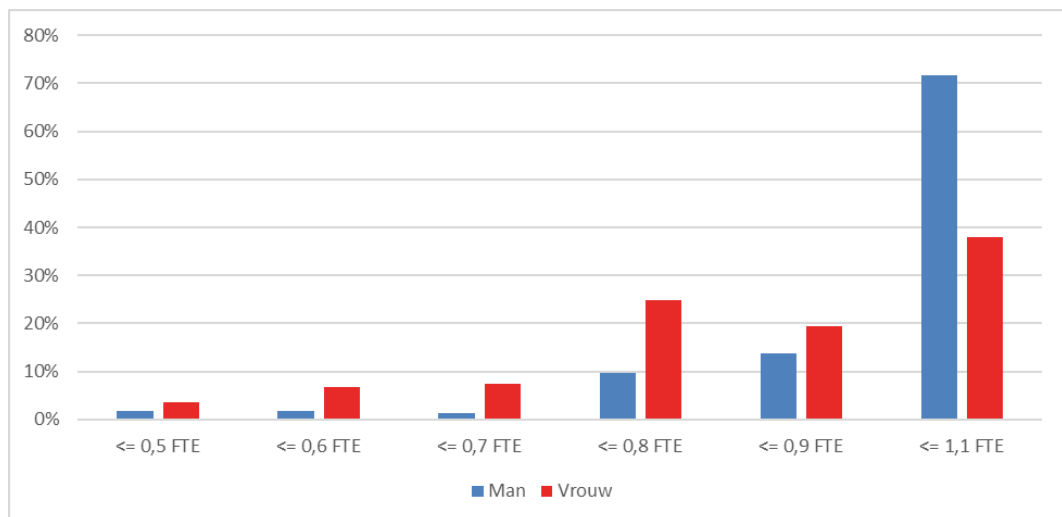
Schaal	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18
Man	0%	0%	0%	1%	1%	1%	2%	7%	6%	17%	29%	21%	12%	3%	0%	1%	0%	0%
Vrouw	0%	0%	0%	0%	0%	1%	8%	6%	12%	17%	23%	19%	10%	2%	0%	1%	0%	0%

Verdeling naar type functie:



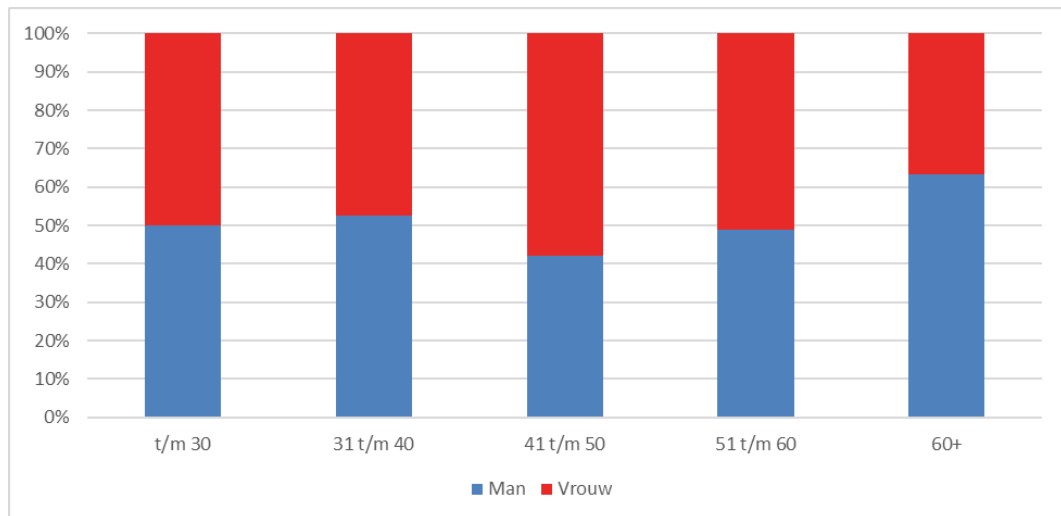
Type functie	Operatie	Realiseren en Ondersteunen	Regisseren en Verbinden	Specialisme	Strategisch Leiden	Trainee
Man	93%	23%	51%	73%	54%	36%
Vrouw	7%	77%	49%	27%	46%	64%

Verdeling naar FTE:



FTE	<= 0,5 FTE	<= 0,6 FTE	<= 0,7 FTE	<= 0,8 FTE	<= 0,9 FTE	<= 1,1 FTE
Man	1%	1%	1%	9%	14%	74%
Vrouw	2%	6%	7%	26%	20%	39%

Verdeling naar leeftijd:



Leeftijd	t/m 30	31 t/m 40	41 t/m 50	51 t/m 60	60+
Man	51%	53%	43%	50%	62%
Vrouw	49%	47%	57%	50%	38%