



Gendergelijkheidsplan 2022

Provincie Noord-Brabant

1. Provincie Noord-Brabant

De provincie Noord-Brabant is een Opgavegestuurde Netwerkorganisatie. Met onze collega's werken we samen met onze partners aan de vijf opgaven uit de Omgevingsvisie. De opgaven uit de Omgevingsvisie zetten een heldere koers uit. We weten waar we naar toe willen: we willen een aantrekkelijk, bereikbaar, concurrerend en duurzaam Brabant zijn. Bij het werken aan onze opgaven staat de Brabander centraal. Een sterke en integere organisatie is noodzakelijk om deze koers te kunnen varen en om in staat te zijn om beleid te maken voor alle Brabanders. Om daarvoor te zorgen streven we vier interne ambities na: tevreden bestuur, ijzersterke organisatie, ontwikkeling van Brabant, en medewerkers in hun kracht.

De Provincie Noord-Brabant zet in op een toekomstbestendige inclusieve organisatie. Het bevorderen van diversiteit, sociale veiligheid en inclusie versterkend werken, zijn dan ook belangrijke thema's in ons strategisch personeelsbeleid 2021-2026: "Diversiteit gaat over de verschillen tussen mensen. Inclusie gaat over hoe de organisatie met deze verschillen omgaat. Diversiteit in een organisatie zorgt immers voor vernieuwing en creativiteit, maakt de organisatie productiever, trekt jongeren aan en heeft daarnaast een positief effect op ons imago als werkgever." Daarom kunnen we niet alleen maar tevreden zijn met een grotere diversiteit in ons personeelsbestand, maar streven we ernaar om juist de inclusiviteit verder te vergroten. In een inclusieve organisatie kunnen medewerkers zich met elkaar identificeren en zien ze elkaar staan. Het zorgt ervoor dat iedereen erbij hoort, zich veilig voelt en volwaardig meedoet in onze organisatie." (*Strategisch Personeelsbeleid 2021-2026, Provincie Noord-Brabant*).

Noord-Brabant is een regenboogprovincie; voor ons is gendergelijkheid vanzelfsprekend. We werken momenteel aan een (SMART) plan van aanpak aangaande diversiteit en inclusie, waarvan dit gendergelijkheidplan (GEP) een bouwsteen vormt. Beiden documenten zijn nog in ontwikkeling en zullen (in de loop van 2023) verder worden aangepast.

1.1 Genderbalans in beeld

Man-vrouw verdeling in #

Periode	Man	Vrouw
2021-11	808	693
2021-12	810	694
2022-01	791	684
2022-02	798	692
2022-03	797	695
2022-04	801	701
2022-05	806	707
2022-06	812	705
2022-07	810	703
2022-08	810	705
2022-09	809	721

Van november 2021 tot en met september 2022 is de gemiddelde man-vrouw verdeling bij Provincie Noord-Brabant 53% - 47%. Dit is een relatief gelijke verdeling op basis van geslacht.

Deze verdeling is minder gelijk wanneer gekeken wordt naar schaalverdeling, zoals blijkt uit onderstaande tabel.

Man-vrouw verdeling per inkomensschaal

Schaal	M	V	Totaal	% M	% V
0-6	11,11	18,75	29,86	37,21%	62,79%
7	23,02	42,6	65,62	35,08%	64,92%
8	34,37	69,1	103,47	33,22%	66,78%
9	23,2	23,9	47,1	49,26%	50,74%
10	86,44	76,03	162,47	53,20%	46,80%
11	177,19	132,38	309,57	57,24%	42,76%
12	186,63	139,11	325,74	57,29%	42,71%
13	65,32	36,84	102,16	63,94%	36,06%
14	15,23	10,62	25,85	58,92%	41,08%
15-18	9,85	3	12,85	76,65%	23,35%

In alle schalen lager dan tien, vormen vrouwen de meerderheid. In schaal 10 en hoger, daarentegen, zien we dat mannen het overgrote merendeel van de functies bezetten. In schalen 11, 12 en 13, waar het merendeel van de werknemers invallen, is het verschil in aandeel man/vrouw bezetting groter. Zo wordt 36,06% in schaal 13 bezet door vrouwen. In het topmanagement, schalen 15-18, is het verschil het grootst, met 76,65% bezetting door mannelijke werknemers, ten opzichte van 23,35% vrouwelijke werknemers.

1.2 Gendergelijkheidsplan ("GEP")

Gendergelijkheid is een fundamentele waarde van de EU. Ook als het gaat om Onderzoek en Ontwikkeling (O&O) vormt gendergelijkheid volgens de Europese Commissie een belangrijk thema. Het bevordert de kwaliteit en relevantie van O&O, het aantrekken en behoud van talent en stelt iedereen in staat om het eigen potentieel te maximaliseren. Met ingang van 2022 stelt de Europese Commissie dan ook de voorwaarde dat overheidsorganisaties, onderzoeksinstituten en universiteiten, die gebruik willen maken van subsidies in het kader van het Europese onderzoeks- en ontwikkelingsprogramma Horizon, dienen te beschikken over een gendergelijkheidsplan (*Gender Equality Plan, GEP*).

De provincie Noord-Brabant neemt als overheidsorganisatie regelmatig deel aan Europese Horizon projecten en onderschrijft daarbij het belang van gendergelijkheid.

De Europese Commissie schrijft voor dat een GEP in ieder geval aan vier minimum (proces gerelateerde) eisen moet voldoen. Daarnaast doet de Commissie nog aanbevelingen voor vijf aandachtgebieden. In dit document beschrijven we hoe de provincie Noord-Brabant invulling geeft aan de vier minimeisen in het kader van het provinciale strategisch personeelsbeleid. We zullen als volgende stap (in 2023) dit GEP verder uitwerken tot een uitgebreidere, meer volledige versie, waarin ook de vijf aandachtsgebieden aan bod komen.

2. Vier elementen van het gendergelijkheidsplan

De provincie Noord-Brabant voldoet aan de vier minimale vereisten van het GEP. Dit lichten we hieronder toe.

De vier minimale elementen zijn:

1. Het is een formeel, openbaar document dat getekend is door het topmanagement van de organisatie en beschikbaar is op de organisatiewebsite. Ook wordt het GEP intern verspreid.
2. Er zijn middelen toegewezen voor posities of teams toegewijd aan gendergelijkheid, en voor anderen is tijd gereserveerd om te werken aan gendergelijkheid.
3. Er is actieve dataverzameling en monitoring op het onderwerp; data over geslacht of gender van staf en leiderschap is beschikbaar. Er vindt een jaarlijkse evaluatie van en rapportering over de voortgang van resultaten plaats.
4. Er is training en capaciteitsopbouw om gendergelijkheid te bevorderen. De gehele organisatie is betrokken en er is een aanpak voor genderbias bij mensen in beslissingen. Op specifieke onderwerpen wordt gezamenlijke actie gezet.

2.1 Openbaar document

Het GEP is op 21 december 2022 vastgesteld door de provinciesecretaris/ algemeen directeur.

2.2 Middelen

Diversiteit en inclusie is niet louter een kwestie van inzet van fte. Het betreft het doorleven en een brede bewustwording van dit thema door middel van (persoonlijk) leiderschap in de organisatie. Dit is een continu (ontwikkel)proces. Een nauwkeurige vertaling daarvan naar (gereserveerde) middelen en tijdsbesteding valt op dit moment nog niet eenvoudig te maken. Wel is er een themagroep Diversiteit en Inclusie parttime aan de slag en een directielid is aangewezen als ambassadeur. Daarnaast is er binnen Personeel en Organisatie een collega (0,4 fte), die (conform de Wet Banenafpraak) bijhoudt hoeveel banen de provincie realiseert voor mensen met een arbeidsbeperking en hen waar nodig begeleidt.

2.3 Data verzameling en monitoring

De Provincie Noord-Brabant beschikt sinds eind 2021 over een eigen Datalab, een kennis- en expertisecentrum voor datagedreven werken en digitalisering. Het kan gaan om data over de bedrijfsvoering, maar ook om data ter ondersteuning van de aanpak van maatschappelijke opgaven.

Ten behoeve van het strategisch personeelsbeleid verzamelt de provincie onder meer kwantitatieve data over (de samenstelling en kenmerken van) het personeelsbestand, zoals man/vrouw verdeling, leeftijd, salarisschalen, het aantal medewerkers met een arbeidsbeperking en leerwerkbanen. Ook rapporteert de provincie jaarlijks over beloningsverhoudingen.

Kwalitatieve data, bijvoorbeeld over werkdruk of sociale veiligheid, verzamelt de provincie onder meer via het jaarlijkse Medewerkers Tevredenheidsonderzoek (MTO).

De resultaten van deze onderzoeken en rapportages worden jaarlijks geanalyseerd en besproken, binnen de directie, met de Ondernemingsraad en betrokken managers en eenheden.

2.4 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

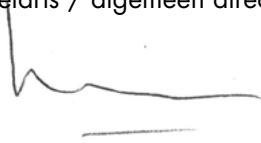
te worden van respectvol gedrag en hoe ze dat naar elkaar kunnen uiten. De provincie Noord-Brabant heeft in 2021 voor de medewerkers enkele themadagen met interactieve online sessies / webinars georganiseerd over diversiteit en inclusie. Daarnaast biedt de BrabantAcademie een breed scala aan leergangen en (E-)learnings om álle medewerkers van PNB de kans te bieden zich door te ontwikkelen.

Organisatie: Provincie Noord-Brabant

Plaats: 's-Hertogenbosch

Datum: 21 december 2022

Provinciesecretaris / algemeen directeur

A handwritten signature in black ink, consisting of a vertical line followed by a series of loops and a horizontal line at the end.

