

# 1. Inleiding

De provincie Overijssel streeft naar een diverse, gelijkwaardige en inclusieve samenleving. Ons doel is om barrières weg te nemen die vrijheid, veiligheid en gelijke toegang belemmeren, zowel binnen onze organisatie als in de samenleving. Dit Gender Equality Plan (GEP) sluit aan bij onze visie op diversiteit, gelijkwaardigheid en inclusie en richt zich specifiek op gendergelijkheid binnen onze interne organisatie.

We willen een organisatie zijn waar iedereen zich thuis voelt, talent wordt aangetrokken en de beste mensen op de juiste plek zitten. We zijn trots op onze diversiteit en zetten ons in voor een inclusieve cultuur waarin verschillen in talent, cultuur, gender, seksuele geaardheid, etniciteit, sociaaleconomische achtergrond, fysieke en verstandelijke mogelijkheden, leeftijd, taal, levensbeschouwing en nationaliteit worden erkend en gewaardeerd. Deze open en inclusieve organisatiecultuur nemen we mee vanuit het initiatief 'Overijssel doet mee'.

Naast onze eigen ambitie om een inclusieve organisatie te zijn, volgen we het landelijke beleid dat publieke organisaties stimuleert om passende en ambitieuze streefcijfers voor de man-vrouwverhouding in de top en subtop op te stellen. Hoewel de geslachtsverdeling binnen onze organisatie nagenoeg 50/50 is, zien we dat deze balans in de leidinggevende lagen scheeftrekt vanaf functieschaal 13. Dit terwijl de provincies gezamenlijk een ambitie van 50% vrouwen aan de top hebben benoemd. Daarom zetten we concrete stappen om een meer representatieve verhouding van mannen en vrouwen te bereiken. Dit GEP beschrijft de acties die we ondernemen om deze streefcijfers te behalen en onze voortgang te monitoren.

Bij de Provincie Overijssel zetten we in op het aantrekken van talent, het plaatsen van de beste mensen op de juiste plek en het bevorderen van gendergelijkwaardigheid vanuit een breder genderperspectief dat alle verschillende genderidentiteiten omvat. Dit GEP is onderdeel van ons bredere diversiteit- en inclusiebeleid, waarvan de resultaten worden gerapporteerd aan de SER, in het kader van het Charter Diversiteit. We hanteren duidelijke definities van inclusie: alle aanwezige talenten worden gezien en benut, verschillende ideeën worden gehoord en niemand wordt buitengesloten.

Samen bouwen we aan een inclusieve en diverse samenleving waarin iedereen zich veilig en thuis voelt. We erkennen en waarderen de verschillen die ons uniek maken en zien deze als een bron van kracht en innovatie. Dit GEP is een levend document dat zal worden aangepast en verbeterd om te voldoen aan de veranderende behoeften van onze organisatie en samenleving. We streven ernaar om dit in lijn te houden met de visie en het plan van aanpak

## **Doelstellingen van het Gender Equality Plan (GEP)**

De doelstellingen van het Gender Equality Plan (GEP) van de provincie Overijssel sluiten aan bij onze visie op diversiteit, gelijkwaardigheid en inclusie. Deze visie benadrukt het belang van een samenleving waarin iedereen zich thuis voelt en gelijke kansen heeft. Het GEP is een specifieke uitwerking van deze visie binnen onze interne organisatie. Met dit plan willen we gendergelijkheid bevorderen en een cultuur van respect en waardering bevorderen. Dit plan heeft drie centrale doelstellingen:

1. Doelstelling 1: Een veilige en inclusieve organisatie
2. Doelstelling 2: Een diverse organisatie
3. Doelstelling 3: Een maatschappelijk sensitieve samenleving en organisatie

## 2. Een veilige en inclusieve organisatie

Een gezonde balans tussen werk en privé en een inclusieve organisatiecultuur zijn essentieel voor het welzijn van onze medewerkers. De Provincie Overijssel streeft ernaar een werkomgeving te creëren waarin iedereen, ongeacht geslacht, zich kan ontwikkelen en gelijke kansen heeft. We zetten ons in voor een cultuur waarin respect en waardering centraal staan, en waar medewerkers zich gesteund voelen in hun professionele en persoonlijke groei.

De provincie Overijssel stimuleert initiatieven die diversiteit, inclusie en gelijkwaardigheid en sociale acceptatie bevorderen. Een belangrijke doelstelling van het Gender Equality Plan (GEP) is om meer vrouwen in functieschaal 13 of hoger te hebben. De ambitie voor de provincie Overijssel is om een evenwichtige verdeling van 50% mannen en 50% vrouwen te bereiken gedurende de doorlooptijd van de visie van 2025 tot 2028.

De provincie Overijssel heeft het Charter Diversiteit van de SER ondertekend. Dit charter benadrukt onze commitment aan diversiteit en inclusie. Het biedt ons toegang tot een netwerk van organisaties die zich inzetten voor dezelfde doelen. Het ondertekenen van dit charter helpt ons om concrete stappen te zetten en onze voortgang te monitoren.

Daarnaast hebben medewerkers van de provincie Overijssel toegang tot een persoonlijk budget duurzame inzetbaarheid (PBDI). Dit budget ondersteunt doelen zoals loopbaan en arbeidsmobiliteit, leren en ontwikkelen, een gezonde werk-privébalans, en gezondheid en vitaliteit. Deze aspecten dragen bij aan een inclusieve werkomgeving waarin gendergelijkheid wordt bevorderd.

Om een inclusieve en veilige werkomgeving te waarborgen tolereert de provincie Overijssel geen agressie, pesten, discriminatie, gendergerelateerd geweld en (seksuele) intimidatie. Hiervoor hebben we documenten zoals de gedragscode Integriteit en het protocol Agressie en Geweld. Deze maatregelen zijn bedoeld om een veilige omgeving te creëren waarin alle medewerkers, ongeacht hun gender, zich beschermd en gewaardeerd voelen. De provincie werkt actief aan het actueel houden van deze documenten.

Eind 2024 heeft de provincie de tevredenheid en het welzijn van medewerkers onderzocht met een medewerkersonderzoek. Teamleiders hebben een training gevolgd om de uitkomsten in hun eigen teams te kunnen begeleiden. De uitkomsten worden gebruikt om verbeteracties op te stellen binnen zowel teams als de gehele organisatie, ook met een focus op het bevorderen van een inclusieve en gelijkwaardige werkomgeving.

## 3. Een diverse organisatie

De Provincie Overijssel streeft ernaar dat iedereen zo zelfstandig mogelijk toegang heeft tot de maatschappij. Door initiatieven te stimuleren die zelfstandigheid bevorderen, zorgen we ervoor dat alle medewerkers, ongeacht geslacht, actief kunnen deelnemen aan de organisatie. De provincie

creëert een inclusieve werkomgeving door het aanbieden van voorzieningen die tegemoetkomen aan de uiteenlopende behoeftes van medewerkers. Voorbeelden hiervan zijn rolstoeltoegankelijke faciliteiten, genderneutrale toiletten en gebedsruimtes. Deze voorzieningen helpen om fysieke barrières weg te nemen en dragen bij aan een gevoel van gelijkwaardigheid en respect.

Daarnaast richt de provincie zich op het ontwikkelen en ondersteunen van divers talent binnen de organisatie. Dit doen we door programma's te ontwikkelen en aanbieden gericht op de professionele groei van onze medewerkers. Het ondersteunen van medewerkersnetwerken speelt hierbij een cruciale rol. Deze netwerken bieden een platform voor uitwisseling van ervaringen en ideeën, en bevorderen een cultuur van inclusie en samenwerking.

## **4. Een maatschappelijk sensitieve samenleving en organisatie**

De Provincie Overijssel zet zich in om bewustwording en zichtbaarheid rond het thema diversiteit, gelijkwaardigheid en inclusie te vergroten. Hoewel er momenteel nog ruimte is voor verdere uitwerking van gerichte initiatieven, zijn er al belangrijke stappen gezet. Een belangrijke stap was de eerste ambassadeursbijeenkomst, waarbij een breed scala aan gemotiveerde ambassadeurs aanwezig waren. Deze ambassadeurs gaan door de organisatie heen zorgen voor meer bewustzijn en interactie op het gebied van diversiteit, gelijkwaardigheid en inclusie.

De ambassadeursgroep bestaat uit medewerkers van verschillende afdelingen en eenheden die zich inzetten voor deze thema's. Hun rol is cruciaal in het vergroten van de bewustwording binnen de organisatie. Ze organiseren initiatieven die bijdragen aan een inclusieve werkomgeving en bevorderen een cultuur van respect en waardering.

Naast de inzet van de ambassadeurs zijn er nog andere maatregelen nodig om de bewustwording en zichtbaarheid te vergroten. Dit omvat onder andere het aanbieden van scholing over inclusief leiderschap voor leidinggevendenden. Inclusief leiderschap en vakmanschap worden vastgelegd als kerncompetenties waarop managers worden beoordeeld. Programma's voor de ontwikkeling van divers talent en het ondersteunen van medewerkersnetwerken spelen ook een cruciale rol.

Om de doelen en resultaten van het diversiteitsbeleid breed te communiceren, zullen we deze delen via interne nieuwsbrieven, het intranet en bezoeken aan managementteams. Dit zorgt ervoor dat iedereen binnen de organisatie op de hoogte is van onze inspanningen en de voortgang die we boeken.

Een van de grotere organisatiedoelstellingen is het bevorderen van een open en inclusieve organisatiecultuur door gericht en bewust te bouwen aan verbinding en vertrouwen. Hiervoor organiseert de provincie organisatiebrede bijeenkomsten. Het doel hiervan is om minimaal 80% van de medewerkers te bereiken. Deze bijeenkomsten dragen bij aan kennis over onze open werkcultuur en versterken de onderlinge verbinding.

Daarnaast ondersteunt het A&O-fonds Provincies de provinciale sector in het streven naar een inclusieve werkplek waar gelijkwaardigheid en respect voorop staan, en waar talenten worden erkend en benut, ongeacht zichtbare en onzichtbare verschillen. Medewerkers van de provincie Overijssel kunnen profiteren van dit trainingsaanbod, dat hen helpt bewust te worden van respectvol

gedrag en hoe ze dit naar elkaar kunnen uitdragen. Om deze trainingen makkelijker toegankelijk te maken, biedt ook de Overijssel Academy een breed scala aan cursussen en e-learningen.

## 5. Capaciteiten en middelen

Voor de uitvoering van de gehele visie op diversiteit, gelijkwaardigheid en inclusie zijn zowel capaciteit als middelen beschikbaar gesteld. Specifiek voor het Gender Equality Plan (GEP) zijn er vanuit deze visie geld en middelen vrijgemaakt. Twee projectleiders zijn actief betrokken bij dit proces. Verschillende afdelingen en interne ambassadeurs van diverse eenheden dragen bij aan de verwezenlijking van deze visie. Deze ambassadeurs bevorderen de bewustwording en interactie op het gebied van diversiteit, gelijkwaardigheid en inclusie. Het Gender Equality Plan borduurt hierop voort.

Daarnaast hebben de directie en de hoofden van de eenheden hebben expliciet het belang van diversiteit en inclusie benadrukt en zich gecommitteerd aan verdere inzet op deze gebieden.

## 6. Monitoring en evaluatie van de voortgang van het GEP

Monitoring en evaluatie zijn belangrijke onderdelen van het Gender Equality Plan (GEP) van de Provincie Overijssel. Door de voortgang van onze doelstellingen regelmatig te volgen en te evalueren, kunnen we bijsturen waar nodig. De doelstellingen van het GEP zijn geborgd in de visie en het uitvoeringsprogramma 2025-2028, die nog vastgesteld moet worden.

De resultaten van het GEP worden gemeten via diverse methoden, zoals de registratie van diversiteitskenmerken van medewerkers en het monitoren van instroom, doorstroom en uitstroom van diverse groepen. In exitgesprekken en medewerkerstevredenheidsonderzoeken wordt aandacht besteed aan inclusie en diversiteit. De voortgang van het GEP en de impact op genderdiversiteit worden jaarlijks gerapporteerd aan de directie. Deze rapportages vormen de basis voor de evaluatie en eventuele bijstelling van het plan.

## 7. Afsluiting

De Provincie Overijssel ziet dit document als een onderdeel van ons jaarplan Diversiteit en inclusie 2025. Organisatie: Provincie Overijssel

Plaats: Zwolle

Datum: 28 april 2025

.....

Nico Versteeg

Provinciesecretaris/algemeen directeur