

Gendergelijkheidsplan STOWA 2024

Inhoudsopgave

1.	Introductie	2
2.	Inleiding	2
2.1.	Visie en Missie, bredere inzet op diversiteit en inclusie	2
3.	Werk-privé balans en organisatiecultuur	3
4.	Analyse van de huidige situatie gendergelijkheid	4
5.	Vier elementen van het gendergelijkheidsplan	4
5.1.	Openbaar document	4
5.2.	Middelen en capaciteit	4
5.3.	Dataverzameling en monitoring	5
5.4.	Training en opleiding	5
6.	Afsluiting	6

CONCEPT

1. Introductie

STOWA is de kennis- en innovatie organisatie van de regionale waterbeheerders, de waterschappen en provincies in Nederland. STOWA werkt voor alle 21 waterschappen en 21 provincies en is net als de Unie van Waterschappen en het Waterschapshuis een organisatie waarin de waterschappen intensief samenwerken. STOWA ontwikkelt, vergaart, verspreidt en implementeert toegepaste kennis die de waterbeheerders nodig hebben om de opgaven waar zij in hun werk voor staan, goed uit te voeren. Deze kennis kan liggen op toegepast technisch, natuurwetenschappelijk, bestuurlijk-juridisch of sociaalwetenschappelijk gebied. De missie van STOWA is: Het samen met regionale waterbeheerders definiëren van kennisbehoeften op het gebied van waterbeheer en het voor én met deze beheerders (laten) ontwikkelen, bijeenbrengen, beschikbaar maken, delen, verankeren en implementeren van de benodigde kennis."

STOWA is een kleine stabiele organisatie met een dito personeelsbestand van 10 medewerkers met een vast contract of een voor bepaalde tijd. Daarnaast werken collega's van waterschappen, adviesbureaus, kennisinstellingen of zzp-ers namens STOWA in de zogenaamde flexibele schil. Voor dit organisatiemodel is gekozen om flexibel in te kunnen spelen op spelende en opkomende vraagstukken.

2. Inleiding

2.1. Visie en Missie, bredere inzet op diversiteit en inclusie

STOWA streeft naar een inclusieve werkomgeving waarin gendergelijkheid centraal staat. Het doel is om een organisatiecultuur te creëren waarin iedereen gelijke kansen heeft, in lijn met de EU Gender Equality Strategy 2020-2025. Dit plan focust op gendergelijkheid maar het beleid van STOWA is gericht en is gericht op diversiteit en inclusie in brede zin.

Toelichting op de begrippen:

Diversiteit: Alle aspecten waarop werknemers van elkaar verschillen. Daarbij gaat het zowel om geslacht, leeftijd en afkomst (ethniciteit) als om kenmerken zoals wensen, 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 leren, wat ze nodig hebben om gezond te blijven en waardoor ze gemotiveerd worden.

Inclusiviteit: Inclusiviteit gaat verder dan man/vrouw of autochtoon/allochtoon. Verschillen zijn ook zichtbaar in jong of oud, theoretisch of praktisch opgeleid en in culturele achtergrond. Diversiteit is een realiteit, terwijl inclusie veel meer een keuze is. Bij inclusie gaat het erom dat we met elkaar verschillen toelaten en benutten. In de kern gaat het erom dat iedereen zich gehoord, gekend en erkend voelt. Het is voor STOWA belangrijk om een inclusief werkklimaat te creëren waar alle werknemers 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. Dit is belangrijk vanuit de overtuiging dat een inclusieve organisatie effectiever en prettiger is dan een niet inclusieve organisatie.

Gendergelijkheid: betekent dat alle werknemers, ongeacht hun geslacht, gelijke kansen, rechten en verantwoordelijkheden hebben binnen de organisatie. Dit houdt in dat iedereen toegang heeft tot dezelfde middelen, mogelijkheden voor carrièreontwikkeling, beloning en werkomstandigheden. Het bevorderen van gendergelijkheid op de werkvloer draagt bij aan een inclusieve en respectvolle werkomgeving waarin diversiteit wordt gewaardeerd en iedereen zich gewaardeerd en ondersteund voelt

STOWA is een kleine stabiele organisatie met weinig verloop, ondersteunt gendergelijkheid en stelt hier, als onderdeel van het budget voor werving en selectie en opleiding, geld voor beschikbaar. Overkoepelende beleidsvisie is dat het binnen de watersector gendergelijkheid van belang is om een innovatieve en kennis gestuurde sector te blijven.

3. Werk-privé balans en organisatiecultuur

Werk-privé balans en de organisatiecultuur zijn belangrijke aspecten die bijdragen aan een gunstige omgeving. Het gaat om het creëren van werk-privé omstandigheden en organisatiecultuur die alle werknemers, ongeacht hun genderidentiteit, nodig hebben om een bevredigende loopbaan te hebben en dezelfde rechten te genieten voor een gezond evenwicht tussen werk en privéleven. Binnen STOWA is er ruimte om hierbij maatwerk toe te passen.

STOWA is lid van de Vereniging werken voor waterschappen (VWvW) en volgt de CAO van deze vereniging. De arbeidsvoorwaarden dragen bij aan een gezonde werk-privé balans van de werknemers. STOWA onderschrijft de Visie 'De arbeidsverhoudingen van 2025'¹,:

Diversiteit en inclusie

In het kader van aantrekkelijk werkgeverschap is het belangrijk dat alle medewerkers mogen meepraten, meedoen en meebeslissen. De sector zet zich in om een afspiegeling te zijn van de maatschappij, zodat niemand een extra drempel ervaart om in de sector te komen werken. In een organisatie waar alle medewerkers voelen dat ze erbij horen, is de betrokkenheid groot en verloopt de samenwerking goed. Organisaties voeren bewust en actief het goede gesprek over dit thema.

Waar nodig past STOWA maatwerk toe om medewerkers in staat te stellen werk en privé te combineren. Enkele voorbeelden van regelingen uit de CAO en onze personele regelingen zijn de mogelijkheden voor verlof om zorg te kunnen verlenen, flexibele werktijden maar ook de mogelijkheid om een sabbatical op te kunnen nemen (onbetaald).

¹ [Visie arbeidsverhoudingen 2025 sector waterschappen maart2022 0.pdf](#)

4. Analyse van de huidige situatie gendergelijkheid

Aantal werknemers contract (on)bepaalde tijd STOWA

11						
10						
9						
8						
7						
6						
5						
4						
3						
2						
1						
	2010	2020	2021	2022	2023	2024

	man	vrouw
--	-----	-------

Samenvattend:

De huidige verdeling man/vrouw binnen STOWA is 50/50 en voldoet voor wat betreft de man/vrouw-verhouding aan de normen van de Europese Unie. Het geringe verloop zorgt er overigens voor dat STOWA weinig mogelijkheden kent om snel veranderingen in de overall gendergelijkheid aan te brengen.

5. Vier elementen van het gendergelijkheidsplan

5.1. Openbaar document

Dit gendergelijkheidsplan is een formeel, openbaar – op de website gepubliceerd - document, wat betekent dat het managementteam van STOWA en bestuur van STOWA zich scharen achter de gestelde ambities en bijbehorende acties.

5.2. Middelen en capaciteit

STOWA ondersteunt diversiteit en inclusiviteit waaronder gendergelijkheid en stelt hier, als onderdeel van het budget voor werving en selectie en opleiding, geld voor beschikbaar.

Gender

- STOWA stimuleert een cultuur waarin voorbij wordt gegaan aan genderstereotypering;
- STOWA gebruikt bij werving, in samenwerking met Het Waterschapshuis (hWh), slimme zoekmethodes om de kans op een brede en genderdiverse doelgroep te vergroten;
- In de visie op het creëren van een veilige werkplek voor iedereen, is de balans tussen werk en privé een belangrijk aandachtspunt om bijvoorbeeld zorgtaken uit te voeren;

- STOWA hanteert bij aanname het principe ‘de juiste persoon op de juiste plek’, discrimineert bij de aanname niet op gender en heeft bij aanname oog voor een evenwichtige genderbalans.

Leeftijd

- STOWA discrimineert bij aanname niet op leeftijd;
- STOWA stimuleert aanname en ontwikkeling van jong talent zowel binnen haar eigen organisatie als binnen de watersector en heeft hiervoor de afgelopen 3 jaar het project Jong Waterbeheer voor de watersector uitgevoerd. Met als resultaat het platform voor jongeren uit de sector “de toekomstdenkers”.
- STOWA ondersteunt het platform voor jongeren uit de sector “de toekomstdenkers”. Het platform heeft als missie: aantrekkelijk werk in de sector waterschappen, zodat we klaar zijn voor de uitdagingen van overmorgen.

Bescherming persoonsgegevens

- STOWA houdt zich bij de verwerking van persoonsgegevens aan de uitgangspunten zoals beschreven in ons privacy statement.

Ambitie voor 2024-2026 is om:

- Jaarlijks Bespreken GEP in het werkoverleg;
- Samen met hWh uitvoeren van acties om bewustzijn t.a.v. gendergelijkheid te vergroten;
- Financiële middelen en capaciteit alloceren t.b.v. uit te voeren acties om bewustzijn t.a.v. gendergelijkheid te vergroten;
- Inclusie en daarmee gendergelijkheid onderdeel te maken van het werknemersonderzoek;
- Het aanstellen van trainees waardoor STOWA de leeftijdsopbouw evenwichtiger maakt met aandacht voor inclusiviteit en diversiteit en daarmee gendergelijkheid en daarbij de lessen vanuit Jong Waterbeheer ter harte neemt.

5.3. Dataverzameling en monitoring

STOWA registreert het geslacht van de werknemer in het personeelssysteem. Verder monitort STOWA de tevredenheid van werknemers.

5.4. Training en opleiding

Vanuit de CAO ontvangen alle werknemers iedere vijf jaar een persoonlijk basisbudget (PBB). Werknemers jonger dan 35 hebben een PBB van € 12.000,- en werknemers ouder dan 35 hebben een PBB ter hoogte van € 6.000,-. Het PBB is bestemd om brede en duurzame inzetbaarheid te ondersteunen.

Er is voor STOWA werknemers een vertrouwenspersoon beschikbaar voor zaken gerelateerd aan ongewenste omgangsvormen en integriteit o.a. gerelateerd aan gender. De vertrouwenspersoon biedt een luisterend oor en ondersteunt zo nodig bij klacht- of meldprocedures.

STOWA zet meer in op de vergroting van de bewustwording t.a.v. gendergelijkheid en het bestaan van vooroordelen op basis van gender.

Onze ambitie

Vooroordelen in het onbewuste m.b.t. inclusiviteit en gender is niet nieuw en vraagt continue aandacht. STOWA blijft hieraan werken, door:

- Verhogen van het bewustzijn rondom het onderwerp gendergelijkheid door verschillende interne (online) trainingen aan te bieden:
 - Alle werknemers, leidinggevend en besluitvormers krijgen een training Culturele diversiteit aangeboden over het omgaan met verschillen tussen mensen en het omgaan met vooroordelen;
 - Teams kunnen een training volgen over verschillen in teams en het benutten van deze verschillen om te komen tot een sterk team;
 - Voorlichting over het herkennen van gender gerelateerd geweld en seksuele intimidatie.

6. Afsluiting

Dit gendergelijkheidsplan biedt een duidelijke routekaart om gendergelijkheid binnen STOWA te blijven bevorderen, in lijn met de EU-richtlijnen en nationale wetgeving. Door middel van specifieke acties en voortdurende monitoring, streeft STOWA ernaar om een inclusieve en diverse werkomgeving te creëren.

Handtekening,

Mark van der Werf, directeur STOWA