

Gender Equality Plan van Deltares



Gender Equality Plan van Deltares

Gendergelijkheid is een belangrijk onderdeel van het bredere thema diversiteit & inclusie en van de ambitie van Deltares om onze inclusieve cultuur sterker te maken. De ambities van Deltares voor gendergelijkheid worden in dit Gender Equality Plan (GEP) geformuleerd.

Ons GEP sluit aan op de [Gender Equality Strategy 2020-2025](#) van de Europese Commissie. De Europese Commissie maakt zich hard voor het bevorderen van gendergelijkheid in onderzoek en innovatie. Het doel is een Europese Unie waar “vrouwen en mannen, meisjes en jongens, in al hun diversiteit” vrij zijn om hun weg te kiezen in het leven, gelijke kansen op succes hebben en op voet van gelijkheid kunnen deelnemen en leiding geven aan onze Europese samenleving. Deze inspanning levert ook een bijdrage aan de duurzame-ontwikkelingsdoelstelling (SDG 5): ‘gendergelijkheid en empowerment voor alle vrouwen en meisjes’.

Dit document beschrijft de ambities en de aanpak van Deltares met betrekking tot gendergelijkheid. We volgen de door de Europese Commissie voorgestelde structuur:

- Werk-privé balans en organisatiecultuur
- Training
- Genderbalans in management en besluitvorming
- Gendergelijkheid bij werving en loopbaanontwikkeling
- Integratie van de genderdimensie in de inhoud van toegepast onderzoek en onderwijs (capacity building)
- Maatregelen tegen gender gerelateerd geweld, waaronder seksuele intimidatie
- Gegevensverzameling en monitoring
- Toegewijde middelen

Het plan wordt jaarlijks geëvalueerd en indien nodig geactualiseerd.

Werk-privé balans en organisatiecultuur

Werk-privé balans en de organisatiecultuur zijn belangrijke aspecten die bijdragen aan een gunstige omgeving. Het gaat erom de werk-privé omstandigheden en organisatiecultuur te creëren die alle medewerkers, ongeacht hun genderidentiteit, nodig hebben om een bevredigende loopbaan te hebben en dezelfde rechten te genieten voor een gezond evenwicht tussen werk en privéleven.

Onze arbeidsvoorwaarden (op basis van fulltime) dragen bij aan een gezonde werk-privé balans van onze medewerkers:

- deeltijdwerk is voor iedereen mogelijk in iedere functie en op ieder niveau;
- medewerkers kunnen gebruik maken van flexibele werktijden en werklocaties;
- medewerkers hebben 34 gewone vakantiedagen (op basis van fulltime);
- het is mogelijk om extra vakantiedagen te kopen;
- medewerkers kunnen een sabbatical nemen;
- medewerkers ontvangen een vitaliteitsbudget om te werken aan vitaliteit en duurzame inzetbaarheid;
- medewerkers hebben de mogelijkheid om te zorgen voor mensen in hun omgeving die ziek of hulpbehoevend zijn. Kortdurend zorgverlof omvat maximaal 10 dagen per jaar (waarvan 70% betaald);
- Deltares heeft verschillende soorten regelingen voor zwangerschaps- en partnerverlof (een aantal voorzieningen daarvan gaat verder dan het Nederlandse wettelijke minimum):
 - Zwangere medewerkers hebben recht op minimaal 16 weken betaald verlof (= zwangerschaps + bevallingsverlof);
 - 5 dagen betaald geboorteverlof (op basis van fulltime);
 - Aanvullend geboorteverlof, maximaal 5 weken, volledig betaald (extra);
 - Adoptieverlof, zes weken, volledig betaald (extra);
 - Ouderschapsverlof.

Het aanvullend, volledig betaald, geboorteverlof en het thuiswerkbeleid zijn in 2021 aan onze arbeidsvoorwaarden toegevoegd. Toen scholen en dagopvang in 2020 en 2021 gesloten waren vanwege

het coronavirus, heeft Deltares haar medewerkers in totaal 25 extra dagen (70% betaald) voor kortdurend zorgverlof aangeboden.

Kijkend naar onze organisatiecultuur laten de resultaten van ons Medewerkersonderzoek 2019 zien dat werktevredenheid bij Deltares in het algemeen hoog is en dat we loyale en betrokken medewerkers hebben. We hebben op algemeen niveau geen significante verschillen gezien gerelateerd aan gender. Echter, tijdens inzoomen op dit onderdeel, ontdekten we een verschil in werktevredenheid gerelateerd aan de perceptie ten aanzien van gelijke kansen door jonge vrouwen.

Ondanks dat in de kwantitatieve analyse werd vastgesteld dat indicatoren voor mannen en vrouwen vergelijkbaar waren (geen gemeten verschillen in beloning, beoordeling en promotie), erkennen we dat er op andere terreinen ruimte voor verbetering is, zoals het percentage vrouwen in het hoger management en op senior posities (gelijke uitkomsten) en als de ervaren mogelijkheden voor ontwikkeling.

We nemen dit zeer serieus en we willen dit verbeteren door te werken aan een inclusievere organisatiecultuur en te streven naar meer gendergelijkheid in ons management en op senior posities.

Maatregelen en doelen

Met betrekking tot de werkomstandigheden hebben we voor de periode 2022-2025 geen specifieke doelen gerelateerd aan genderbalans. We monitoren signalen en doen aanpassingen wanneer dat nodig is.

Wat betreft de organisatiecultuur is onze ambitie om bewustwording, kennis en vaardigheden van alle leidinggevendenden (beslissers) en medewerkers te verbeteren. Niet alleen met betrekking tot gendergelijkheid maar ook met betrekking tot andere thema's op het gebied van diversiteit en inclusie.

In de periode 2022-2025 willen we:

- Ons Medewerkersonderzoek blijven gebruiken om de uitsplitsing naar gender te meten en het mogelijk te maken om te reageren op signalen en mogelijke verschillen;
- Investeren in een inclusieve organisatiecultuur. Dit ondersteunen we door middel van:
 - **dialogoog:** dit is de meest productieve aanpak voor het stimuleren van empathie en interactie met verschillende groepen, het uitwisselen van perspectieven en het creëren van bewustwording. We hebben al dialogen georganiseerd in 2021 en blijven dat doen in de periode 2022-2025. Leidinggevendenden worden gestimuleerd om in hun teams en afdelingen het gesprek aan te gaan en worden daarbij ondersteund;
 - **Bewustwording:** we hebben in 2021 een intranetgroep voor diversiteit en inclusie (D&I) opgericht waar informatie wordt verstrekt, en die voor alle medewerkers openstaat voor discussies over D&I. In de periode 2022-2025 blijven we actief met onder meer blogs, vlogs, lunchlezingen, interviews & verhalen. We besteden specifiek aandacht aan Diversiteit & Inclusie dag, Internationale Vrouwendag en Coming-Outdag (LHBTIQA+ bewustwordingsdag);
 - **Training** van alle leidinggevendenden en alle medewerkers (zie hieronder voor meer informatie).

Training

Deltares biedt haar medewerkers verschillende opleidings- en ontwikkelingsactiviteiten aan. Continue ontwikkeling is van belang voor persoonlijke en professionele groei, maar ook voor een innovatieve organisatie zoals Deltares.

Deltares biedt al trainingen aan voor alle medewerkers, die ondersteunen bij de werk-privé balans en het zelfleiderschap. Zoals het Persoonlijk en Professioneel Ontwikkelprogramma (met als doelgroepen (inter)nationale medewerkers, ondersteunend personeel en senior professionals), een tweejarig programma voor junioren, een Co-creatie lab, een jaarlijks ontwikkelprogramma voor leidinggevendenden en een cursus tijdmanagement. De programma's richten zich op persoonlijke en professionele groei, interpersoonlijke vaardigheden en teamontwikkeling.

Maatregelen en doelen

In de periode 2022-2025 besteden we in onze trainingsactiviteiten speciaal aandacht aan gender en culturele inclusie door een aantal nieuwe trainingsmodules toe te voegen en door het onderwerp genderdiversiteit en inclusie in onze bestaande trainingen op te nemen.

Voor de periode 2022-2025 willen we:

- Een bewustwordingstraining aanbieden over inclusief leiderschap en besluitvorming, gendergelijkheid en onbewuste vooroordelen voor medewerkers en beslissers/leidinggevers.
- E-learningcursussen ten behoeve van bewustwording (over onder meer onbewuste vooroordelen, genderdiversiteit) toevoegen aan ons aanbod en toegankelijk maken voor alle medewerkers;
- De trainingsmodule “Becoming a global professional, intercultural perspective and gender” opnemen in ons Young Professional Program;
- Een dialoog over diversiteit en inclusie opnemen in onze training “Leading Project Teams” voor projectleiders.

Genderbalans in management en besluitvorming

Genderbalans in het management van Deltares (leidinggevers, beslissers) is van aanzienlijke toegevoegde waarde voor de kwaliteit van besluitvorming en het is van fundamenteel belang om het goede voorbeeld te geven (onder meer voor jonge vrouwelijke medewerkers).

In 2021 hebben we de genderbalans verbeterd in ons managementteam, in onze Wetenschapsraad (van 0% naar 50%) en in de Jonge Wetenschapsraad. Hiertoe hebben we een diverse selectiecommissie ingesteld voor zowel de Wetenschapsraad als de Jonge Wetenschapsraad en het wervingsprofiel verbreed om meer verschillende profielen aan te trekken. In aanvulling op de meer gelijkwaardige genderbalans hebben we ook de culturele diversiteit vergroot.

Genderbalans in management en besluitvorming van Deltares	Dec 2021		Dec 2022		Dec 2023	
	Mannen	Vrouwen	Mannen	Vrouwen	Mannen	Vrouwen
Raad van toezicht	80%	20 %	60%	40%	60%	40%
Directie	67%	33%	67%	33%	50%	50%
Managementteam	62%	38%	62%	38%	54%	46%
Afdelingshoofden	69%	31%	68%	32%	59%	41%

Maatregelen en doelen

Onze ambitie voor 2022-2025 is om:

- De genderbalans in ons management verder te verbeteren. We houden rekening met een combinatie van wie nodig is voor de functie en wie nodig is in het team en in de organisatorische context;
- De kennis en vaardigheden van leidinggevers en HR medewerkers te versterken met betrekking tot onbevooroordeelde selectie- en wervingsprocessen.

Gendergelijkheid bij werving en loopbaanontwikkeling

Deltares blijft streven naar het werven van een genderevenwichtige vertegenwoordiging van de populatie op basis van de uitstroom van studenten die van de universiteit afkomen met een diploma dat relevant is voor Deltares. Volgens de statistieken van het CBS was van de universitair afgestudeerden in wiskunde en natuurwetenschappen in 2020, 55% man en 45% vrouw. Van het aantal technisch afgestudeerden was 67% man en 33% vrouw.

Voor de genderbalans bij onze junior adviseurs/onderzoekers zijn we op de goede weg. Echter met betrekking tot de loopbaanontwikkeling hebben we vastgesteld dat het evenwicht tussen mannen en vrouwen minder gelijk is.

Deltares genderbalans in units & support	Dec 2021		Dec 2022		Dec 2023	
	Mannen	Vrouwen	Mannen	Vrouwen	Mannen	Vrouwen
Deltares totaal	68%	32%	65%	35%	63%	37%
Juniores (15) - units	57%	43%	52%	48%	55%	45%
Mediores (16) - units	62%	38%	60%	40%	59%	41%
Seniores (17+) - units	79%	21%	77%	23%	74%	26%
Support staff	60%	40%	55%	45%	50%	50%

Maatregelen en doelen

In de periode 2022-2025 willen we:

- Een meer inclusief wervingsproces. Dit gaan we doen door het instellen van meer diverse selectiecommissies voor vacatures (waaronder leden van verschillende leeftijden, kennisniveaus, gender, enz.) en door het gebruik van genderneutrale taal in vacatures. Tijdens het wervingsproces stimuleren wij selectiecommissies om uitdrukkelijk rekening te houden met team diversiteit en om een video over onbewuste vooroordelen te bekijken. In onze employer branding activiteiten op social media besteden we aandacht aan gendergelijkheid in beeldmateriaal dat we gebruiken;
- Het percentage vrouwen verhogen op medior- en senior niveau en hoger. Dit betekent:
 - Beter kijken naar de uitstroom van vrouwen en acteren op mogelijke signalen;
 - De kennis en vaardigheden van HR medewerkers en leidinggevenden versterken op het gebied van onbevooroordeelde selectie, werving en promotie.

Inclusie van de genderdimensie in de inhoud van toegepast onderzoek en onderwijs (capacity building)

De laatste tijd is duidelijk geworden hoezeer inclusie van betekenis is voor ons werk en op dat gebied is gender een zeer belangrijk aspect. Het opnemen van de genderdimensie heeft de toegevoegde waarde dat onderzoek en innovatie beter aansluiten op en verbonden zijn met de lokale omstandigheden. Daardoor worden onderzoeksuitkomsten aanvaardbaarder en duurzamer en dat is beter voor ingebruikname en innovatie. Zo kunnen we met onderzoek en innovatie beter beantwoorden aan de behoeften van de maatschappij en nieuwe ideeën ontwikkelen. Het opnemen van een genderdimensie in onderzoek en innovatie betekent dat het waarschijnlijker wordt dat gendervooroordelen naar behoren worden aangepakt en uitgebannen.

Deltares streeft ernaar om sociaal diverse en inclusieve projectteams te hebben (zoals gender, leeftijd, ervaring en achtergrond) omdat we geloven dat ze bijdragen aan een beter vooruitzicht op inclusieve resultaten waarbij rekening wordt gehouden met de effecten op kwetsbare groepen.

We willen bij de uitvoering van onze projecten een diverse groep stakeholders betrekken en met hen samenwerken, en we streven ook naar inclusieve resultaten. Dat betekent dat we de bril die we gebruiken bij het bekijken van de vragen van onze opdrachtgevers, moeten aanpassen opdat we in alle gevallen inzicht krijgen in de sociale-, economische- en milieueffecten van ons werk. Dit omvat bijvoorbeeld de effecten op een groot aantal mogelijk kwetsbare groepen.

In de afgelopen jaren zijn we situaties tegengekomen waarbij de besluitvormingspanelen van de opdrachtgever en/of de voor het project belangrijke groep stakeholders, uitsluitend uit mannen bestond. Waar mogelijk besteden we in deze gevallen extra aandacht aan het zoveel mogelijk opnemen van vrouwen in deze besluitvormingspanelen en overleggen. Verder vermelden we in onze capacity-building activiteiten uitdrukkelijk dat vrouwen betrokken moeten zijn.

In 2021 hebben we interne evaluaties uitgevoerd over inclusie en diversiteit in de processen en resultaten van enkele Masterplanprojecten. Daar hebben we een aantal lessen uit getrokken. Deze omvatten:

- De noodzaak voor meer bewustwording en kennis bij onze medewerkers ten aanzien van het onderwerp Diversiteit en Inclusie, met name onder projectleiders;
- De noodzaak tot meer samenwerking met NGO's en organisaties met meer expertise over het onderwerp ter aanvulling op onze projecten;
- Voortbouwen op de, in onze eigen projecten ontwikkelde, good practices uit het verleden, we moeten die good practices meer delen;
- Rekening houden met het onderwerp sociale inclusie en diversiteit in offertes, zelfs als dat niet uitdrukkelijk in de opdrachtoomschrijving wordt vermeld;
- Het belang van een divers team: interdisciplinair, in genderbalans en met diverse culturele achtergronden.

Maatregelen en doelen

In de periode 2022-2025 willen we:

- Bijdragen aan gendergelijkheid door proactief vrouwen te betrekken in de stakeholdersprocessen van onze projecten en capacity-building programma's. Met name in projecten waar betrokkenheid van en interactie met stakeholders cruciaal zijn, zoals masterplannen, geïntegreerd water- en kustbeheer en in risicobeoordelingen. Dit doen we door te werken aan het begrijpen van de lokale context en mogelijke belemmeringen voor de inclusie van vrouwen, de plaatselijke taal te gebruiken, vrouwelijke collega's meer te betrekken in het samenwerkingsproces met stakeholders en de gendercomponent op te nemen in de definitie van kwetsbare groepen in onze analyse;
- Genderfactoren meenemen in onze technische aanpak en resultaten (aannames, indicatoren, strategieën, ontwikkelde instrumenten, enz.). Gender (bias) moet zorgvuldig onderzocht worden ten aanzien van de aannames, indicatoren en data die wij gebruiken in onze technische activiteiten (zoals modellering en experimenten), indien zij kunnen leiden tot verschillende gevolgen voor verschillende groepen mensen. Bewustzijn van de representativiteit van onze dataset met betrekking tot gender bias maakt hier deel van uit.

Maatregelen tegen gender gerelateerd geweld waar- onder seksuele intimidatie

Deltares vindt het belangrijk om haar medewerkers een plezierige en veilige werkomgeving te bieden. Daartoe monitort Deltares ongewenst gedrag en pakt het aan. Dit betreft al het gedrag dat sociale, psychologische en/of fysieke schade toebrengt aan een medewerker en dat sociaal en objectief gezien ook kan worden beschouwd als ongepast, afkeurenswaardig, kwetsend of bedreigend. Dergelijk gedrag is onaanvaardbaar. Op basis van ons Medewerkersonderzoek weten we dat ongewenst gedrag bij Deltares minder voorkomt dan bij de meeste organisaties in Nederland. We geloven echter dat één geval van ongewenst gedrag er één teveel is.

Maatregelen en doelen

In de periode 2022-2025 willen we:

- De soort en mate van ongewenst gedrag in onze organisatie meten, delen en bespreken door gebruik te maken van ons Medewerkersonderzoek;
- Het jaarverslag van onze externe vertrouwenspersoon delen en bespreken met onze Ondernemingsraad;
- Informatie beschikbaar stellen aan alle medewerkers over hoe te handelen als ze geconfronteerd worden met ongewenst gedrag, bij wie ze terecht kunnen voor hulp en hoe ze contact kunnen opnemen met de externe vertrouwenspersoon.

Gegevensverzameling en monitoring

Jaarlijks worden verslagen opgesteld over de volgende, naar gender uitgesplitste gegevens en indicatoren met betrekking tot het personeel:

- Genderbalans voor Deltares als geheel en voor het management van Deltares;
- Promoties van al het personeel, met inbegrip van een uitsplitsing naar geslacht;
- Beoordelingenscores van al het personeel, met inbegrip van een uitsplitsing naar geslacht;
- Verzuim, met inbegrip van een uitsplitsing naar geslacht;
- Medewerkersonderzoek (tweejaarlijks), met inbegrip van een uitsplitsing naar geslacht.

Toegewijde middelen en verantwoordelijkheden

Diversiteit & inclusie (D&I) is een van onze vier strategische organisatieontwikkelingsthema's voor de periode 2022-2025. In 2021 hebben we een gender en cultureel divers klankbord voor D&I ingesteld dat bestaat uit de algemeen directeur, het hoofd van HR, drie unitmanagers en een afdelingshoofd. De visie en doelen zijn geformuleerd en besluiten over vervolgstappen worden regelmatig geëvalueerd.

Deltares heeft in 2021 een kernteam voor D&I opgericht. Dit diverse team bestaat uit leden van verschillende businessunits en de afdeling HR. Het doel van het kernteam is om interventies te initiëren en te ontwikkelen ter ondersteuning van de implementatie van onze visie op Diversiteit en Inclusie. Te beginnen met het verhogen van het bewustzijn en het ondersteunen van een open dialoog, met de initiële focus op gender en culturele diversiteit

Deltares benadert het onderwerp als een reis, stap voor stap. We ondernemen actie en op basis van de effecten besluiten we het soort maatregelen dat we treffen aan te vullen of te wijzigen.

In aanvulling op de door het D&I-team geïnvesteerde tijd is het gereserveerde budget voor diversiteit en inclusie in 2022 € 110.000. Dit budget wordt jaarlijks opnieuw beoordeeld en het wordt gebruikt voor training en verhogen van bewustwording.

We werken samen met en maken gebruik van externe bronnen: leernetwerken, experts op het gebied van D&I, veranderadviseurs en trainers.

De verantwoordelijkheden voor de uitvoering van diversiteit en inclusie, zijn geborgd in onze operationele processen. De afdeling HR ondersteunt de HR processen (zoals werving, selectie, onboarding, training & development, loopbaanplanning, de ROL cyclus, HR juridische zaken & beleid). We doen dit, in gezamenlijke verantwoordelijkheid, met ons strategisch managementteam (waaronder de directie, het unitmanagement en het ondersteunend management).

Veranderteam diversiteit & inclusie: Anne Spruijt (programma leider), Diana Morales Irato, Bouke Ottow, Marieke Rodenrijs, Raymond van der Meij, Ahmed Elkadi, Lisanne van Dijk, Sem Braaksma, Gerard Blom, Mirjam Buurmeijer, Annemieke Nijhof.