zuyderland

Gendergelijkheidsplan Zuyderland

De Europese Commissie stelt institutionele gendergelijkheidsplannen verplicht voor financiering vanuit Horizon Europe, het kaderprogramma voor onderzoek en innovatie. De voorwaarde is onderdeel van de plannen die Europese Commissie heeft opgesteld om gendergelijkheid actief te bevorderen (Gender Equality Strategy 2020-2025; Gender Equality in the European Research Area). Deze plannen stellen eisen aan gendergelijkheid in onderzoek en innovatie. Het verplicht organisaties om vanaf 2022 een gendergelijkheidsplan te hebben om voor een subsidie in aanmerking te komen.

Zuyderland heeft een gendergelijkheidsplan opgesteld. Daarin laat Zuyderland zien dat het werkt aan een gelijke verhouding tussen het aantal mannen en vrouwen.

Een gendergelijkheidsplan heeft vier verplichte elementen, waaraan Zuyderland voldoet:

1. Openbaar document
2. Maatregelen/middelen die worden ingezet
3. Dataverzameling en monitoring beschreven
4. Hoe gendergelijkheid bevorderen en onder de aandacht brengen: training en opleiding

1. Openbaar document

Dit gendergelijkheidsplan is openbaar en te vinden op de website van Zuyderland. Het is voor medewerkers te vinden op intranet (Zuydernet en medewerkersportaal).

2. Middelen en Doelen

Zuyderland draagt gendergelijkheid, diversiteit en inclusie uit en heeft dit verankerd in haar gedragscode integriteit en beleid ongewenst gedrag.

2.1 Middelen

Zuyderland biedt een open en veilige werkomgeving voor alle medewerkers waarin iedere medewerker zichzelf kan zijn en alles bespreekbaar is.

Medewerkers kunnen ongewenst gedrag melden: **Medewerker incident melding** (MIM), Patiënt incidentmelding (PIM), Melding incident cliënt (MIC), Transmuraal incident melding (TIM).

Naast de eigen leidinggevende kunnen medewerkers terecht bij **vertrouwenspersonen ongewenst gedrag** als zij slachtoffer of getuige zijn van ongewenst gedrag zoals discriminatie, pesten of (seksuele) intimidatie. De Vertrouwenspersoon Ongewenst Gedrag onderneemt eventueel actie(s) in nauw overleg met de melder. Er wordt jaarlijks via een jaarverslag gerapporteerd over de activiteiten van het afgelopen jaar, waarbij ook adviezen voor verbetering worden geformuleerd. Het verslag wordt met het bestuur besproken. Informatie over de Vertrouwenspersoon is gepubliceerd op Zuydernet.

zuyderland

Er is een **Klachtencommissie Ongewenst Gedrag** ingesteld. Medewerkers kunnen een formele klacht inzake ongewenst gedrag (alle vormen van discriminatie, agressie, geweld, seksuele intimidatie, pesten en treiteren, inclusief combinaties) richten aan deze externe klachtencommissie.

METC Z

Al het WMO-plichtig onderzoek dat binnen Zuyderland plaats vindt, moet door een Medisch Ethische Toetsingscommissie (METC) getoetst en akkoord bevonden zijn.

Voor al het niet-WMO plichtig onderzoek dient door een METC een verklaring niet-WMO te zijn afgegeven. De METC Z is een door de Centrale Commissie Mensgebonden Onderzoek erkende, regionale toetsingscommissie.

Voor meer informatie zie www.zuyderland.nl/metc.

2.2 Doelen:

Zuyderland ondersteunt diversiteit en inclusie en daarmee gendergelijkheid en streeft naar:

- Een evenwichtige verdeling van gender over leidinggevende en besluitvormende functies;
- Bereikbaarheid voor klachten op het terrein van gender bij medewerkers en leidinggevenden;
- Voldoende aandacht voor diversiteit en inclusie op de werkvloer en in onderzoek;
- Transparantie van het gendergelijkheidsbeleid binnen Zuyderland;

2.3 Plan van aanpak

Gendergelijkheid gaat voor Zuyderland verder dan alleen een gelijke positie en verdeling man/vrouw. Gendergelijkheid gaat om alle aspecten waardoor medewerkers met elkaar kunnen verschillen. Daarom wordt dit document als voorloper gezien van een breder beleid rondom Diversiteit & Inclusie. Nadere uitwerking wordt in dit toekomstige beleid vastgelegd. Wanneer deze is vastgesteld wordt dit gendergelijkheidsplan bijgesteld en wordt er verwezen naar het nieuwe beleid. In het toekomstige beleid over dit onderwerp wordt gewerkt met de definities "diversiteit en inclusie", waarmee breder wordt gekeken naar gendergelijkheid dan alleen in de zin van man/vrouw verhoudingen.

Diversiteit: Alle aspecten waarop medewerkers van elkaar verschillen. Daarbij gaat het zowel om zichtbare kenmerken zoals geslacht, leeftijd en afkomst (etniciteit) als om minder zichtbare kenmerken zoals wensen, behoeften, belastbaarheid, ziekte of handicap, competenties, werkstijlen, seksuele voorkeur, identiteit en karaktereigenschappen. Iedere medewerker heeft een eigen, unieke combinatie van kenmerken. Een deel van die kenmerken heeft een directe invloed op hoe iemand in het werk staat: ze bepalen hoe iemand leert, wat iemand nodig heeft om gezond te blijven en waardoor iemand gemotiveerd wordt.

Inclusie: Daarnaast is het belangrijk voor Zuyderland om een inclusief werkklimaat te creëren, 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 gelijke kansen krijgen.

zuyderland

3. Data en monitoring

Zuyderland streeft naar een gelijke verdeling van mannen en vrouwen in leidinggevende en besluitvormende posities[1].

Man/Vrouw verdeling in absolute aantallen:

	man		vrouw		totaal
	aantal	%	aantal	%	
ZMC	1.433	22,4	4.959	77,6	6.392
ZZC	333	12,8	2.269	87,2	2.602
ZTZ	54	8,9	556	91,1	610
ZTH	95	7,8	1.120	92,2	1.215
totaal	1.915	17,7	8.904	82,3	10.819

Man/vrouw niet leidinggevende posities:

	man	vrouw
ZMC	21,6%	78,4%
ZZC	12,3%	87,7%
ZTZ	8,9%	91,1%
ZTH	7,6%	92,4%

Man/vrouw leidinggevende posities:

	man	vrouw
ZMC	43%	57%
ZZC	30%	70%
ZTZ	9,4%	90,6%
ZTH	26,7%	73,3%

Raad van Bestuur

	totaal	man	vrouw
aantal	3	2	1
percentage	100%	66,7%	33,3%

Raad van Toezicht

	totaal	man	vrouw
aantal	7	4	3
percentage	100%	57,1%	42,9%

[1] De genoemde aantallen en percentages zijn van december 2022

zuyderland

Bij Zuyderland werken beduidend meer vrouwen dan mannen. De verdeling man/vrouw op leidinggevende posities is in evenwicht waardoor Zuyderland geen voorrangsbeleid voor vrouwen opneemt in haar Werving & Selectie-teksten. Er wordt geen onderscheid gemaakt op dit punt, vanuit de gelijkheid in alle opzichten wordt de meest geschikte kandidaat gezocht. De praktijk toont immers aan dat dit tot een evenwichtige en gelijke verdeling leidt. Naar de toekomst toe is het voornemen om bij verdere modernisering van het recruitmentbeleid aandacht te besteden aan het borgen van gender neutrale vacatures en dito aanbevelingen. Zuyderland zet zich actief in voor mannen op algemene posities binnen de zorg.

Verder heeft Zuyderland ter bevordering van gendergelijkheid diverse secundaire arbeidsvoorwaarden en andere voorzieningen, die het mogelijk maken zorgtaken te vervullen, zoals werken in deeltijd, inzet PLB/LFB-uren, ouderschapsverlof en stelt Zuyderland geschikte afgesloten ruimtes beschikbaar voor voeden en kolven.

4. Maatregelen ten aanzien van kennisontwikkeling en overdracht

Nieuwe medewerkers worden bij aanname door P&O actief op gendergelijkheid gewezen. Medewerkers krijgen bij indiensttreding tevens de gedragscode integriteit uitgereikt en deze maakt onderdeel uit van de arbeidsovereenkomst. Hierin is ook expliciet een passage ten aanzien van ongewenst gedrag en gendergelijkheid opgenomen.

Er zijn (nog) geen specifieke Zuyderland brede trainingen op het gebied van gendergelijkheid. Maar het onderwerp vormt wel een onderdeel van een aantal trainingen.

5. Afsluiting

De RVE P&O is eigenaar van dit gendergelijkheidsplan. Dit plan wordt vastgesteld door de Raad van Bestuur en zal jaarlijks geëvalueerd (en zo nodig aangevuld) worden door P&O. Zuyderland ziet dit plan als een opmaat naar het strategisch meerjarenplan D&I. Wanneer deze is vastgesteld wordt dit gendergelijkheidsplan bijgesteld en wordt verwezen naar het nieuwe plan.

Ondertekening:

D. Jongen

Voorzitter Raad van Bestuur

E. Urlings

RVE manager P&O