



Waterschap Amstel, Gooi en Vecht



Gendergelijkheidsplan (GEP) 2026 - 2028
Onderdeel van Diversiteit- en Inclusiestrategie

Datum 22 januari 2026



Inhoudsopgave

Waterschap Amstel, Gooi en Vecht.....	4
1. Context en positionering gendergelijkheid	4
1.1 Context en maatschappelijke ontwikkelingen	4
1.2 Gendergelijkheid binnen integriteit en inclusief werkgeverschap	4
1.3 Doel en functie van Gender Equality Plan (GEP)	5
2. Bestuurlijk kader en governance.....	6
2.1 Aanleiding en doel.....	6
2.2 Positionering van het GEP binnen de D&I-strategie	6
2.3 Reikwijdte en looptijd (2026-2028)	6
2.4 Vaststelling eigenaarschap en verantwoordelijkheid.....	7
3. Analyse huidige situatie (nulmeting)	8
3.1. Genderverdeling organisatiebreed	8
3.2. Genderverdeling leidinggevenden	9
3.3. Instroom, doorstroom en uitstroom.....	9
3.4. Arbeidsduur en functieniveaus	9
3.5 Duiding en conclusies	10
4. Ambitie en Beleidsdoelen 2026 – 2028.....	11
4.1 Strategische ambitie Gendergelijkheid	11
4.2 Beleidsdoelen 2026 – 2028	11
5. Thema's.....	13
5.1 Werving & Selectie	13
5.2 Doorstroom, leiderschap & talentontwikkeling	13
5.3 Organisatiecultuur en sociale veiligheid.....	13
6. Speerpunten, maatregelen en indicatoren	15
6.1 Speerpunt: Evenwichtige vertegenwoordiging	15
6.2 Speerpunt: Gelijke beloning	16
6.3 Speerpunt: Sociale veiligheid en inclusieve organisatiecultuur	16
6.4 Speerpunt: Werk-privébalans en levensfasen	17
7 Monitoring en evaluatie.....	21

7.1 Indicatoren en stuurgetallen	21
7.2 Rapportagemomenten.....	22
8 Slot en vervolgstappen	22
Bijlage: Horizon Europe: vereisten en verantwoording	23
De vier vereisten.....	23
1.Openbaarheid	23
2 Middelen	23
3 Dataverzameling en monitoring	24
4 Training en opleiding	24
Bijlage 2: Arbeidsvoorwaarden AGV	25

Waterschap Amstel, Gooi en Vecht

Ons waterschap Amstel, Gooi en Vecht (AGV) staat garant voor schoon, veilig en duurzaam waterbeheer in de economisch sterkste en meest diverse regio's van Nederland. Wat ons uniek maakt, is dat we dit realiseren in een gebied dat niet alleen economisch krachtig is, maar ook een aantrekkelijk en cultuurhistorisch rijk leefklimaat biedt. Polders, meren, bossen, natuurgebieden, forten, historische kernen en uitgestrekte landbouwgronden vormen samen een landschap waarin zowel natuur als erfgoed behouden blijft. In dit maatschappelijke, complexe en veelzijdig werkgebied is de kwaliteit van besluitvorming, samenwerking en organisatiekracht van groot belang.

1. Context en positionering gendergelijkheid

1.1 Context en maatschappelijke ontwikkelingen

Deze organisatorische opgaven staan niet los van bredere maatschappelijke ontwikkelingen. Recente inzichten op het gebied van brede welvaart en arbeidsmarktontwikkeling, onder meer gedeeld binnen het netwerk van VNO-NCW Metropool Amsterdam, laten zien dat de ervaren veiligheid binnen organisaties en in de samenleving de afgelopen jaren onder druk is komen te staan. Daarnaast blijkt dat organisaties die actief investeren in inclusie en sociale veiligheid beter in staat zijn om talent aan te trekken en te behouden en om innovatief en toekomstgericht te blijven functioneren.

Voor AGV betekent dat gendergelijkheid en inclusief werkgeverschap niet alleen een normatieve waarde vertegenwoordigen, maar ook bijdragen aan toekomstbestendige organisatieontwikkeling. In een krappe arbeidsmarkt en een steeds diversere samenleving is het van belang dat de organisatie een herkenbare en evenwichtige afspiegeling vormt van de maatschappij waarin zij opereert en waarvoor zij werkt. Door gericht te investeren in diversiteit en inclusie kan AGV haar wendbaarheid, innovatiekracht en veerkracht versterken.

1.2 Gendergelijkheid binnen integriteit en inclusief werkgeverschap

AGV hecht grote waarde aan gendergelijkheid als integraal onderdeel van goed werkgeverschap en organisatieontwikkeling. Gendergelijkheid maakt, in samenhang met het integriteitsbeleid en de bredere Diversiteit & Inclusie-strategie (D&I), onderdeel uit van het HR-beleid en het bijbehorende instrumentarium van AGV. Het integriteitsbeleid is gericht op het creëren en borgen van een eerlijke, veilige en respectvolle werkomgeving. Diversiteit en inclusie geven hier concrete invulling aan door te stimuleren dat medewerkers zich gehoord, gewaardeerd en veilig voelen en dat er ruimte is om dilemma's te bespreken en van fouten te leren.

Gendergelijkheid vormt binnen dit kader een inhoudelijke verdieping en richt zich op het wegnemen van gendergerelateerde ongelijkheid en discriminatie, evenals het bevorderen van gelijke, eerlijke kansen voor alle genders binnen de organisatie. AGV

onderschrijft daarbij artikel 1 van de Grondwet, waarin is vastgelegd dat iedereen in alle gevallen gelijk wordt behandeld.

AGV streeft naar actieve en duurzame gendergelijkheid door middel van een inclusieve organisatiecultuur en samenhangend beleid. Dit betekent onder meer dat we zorgen voor gelijke kansen bij werving en selectie, gelijke beloning, transparante loopbaanontwikkeling, een sociaal veilige werkomgeving vrij van intimidatie en een optimale balans tussen werk en privé, voor alle medewerkers. Ook in het handelen naar burgers is dat van belang.

AGV verstaat onder gendergelijkheid niet alleen de verhouding tussen mannen en vrouwen, maar ook gelijke behandeling, veiligheid en ontwikkelkansen voor medewerkers met een diverse genderidentiteit en/of seksuele oriëntatie, waaronder LHBTIQIA+ personen. Discriminatie op grond van genderidentiteit (hoe iemand zichzelf ervaart), genderexpressie (hoe iemand zich naar buiten toe uit) en seksuele gerichtheid wordt expliciet afgewezen. AGV streeft naar een werkomgeving waarin iedereen zichzelf kan zijn en zich veilig en gewaardeerd voelt.

1 3. Doel en functie van Gender Equality Plan (GEP)

Dit Gender Equality Plan 2026–2028 biedt een beleidsmatig kader voor structurele en duurzame verankering van gendergelijkheid binnen AGV. Het plan beschrijft hoe AGV gendergelijkheid structureel en duurzaam wil bevorderen, met aandacht voor zowel beleidsmatige als culturele aspecten. Het GEP vormt daarmee een sturend instrument binnen de bredere D&I-strategie en draagt bij aan een sociaal veilige, inclusieve en toekomstbestendige organisatie.

2. Bestuurlijk kader en governance

2.1 Aanleiding en doel

Het Gender Equality Plan (GEP) 2026–2028 is opgesteld in een periode waarin Waterschap Amstel, Gooi en Vecht (AGV) zich als zelfstandige bestuurlijke entiteit verder ontwikkelt. In deze nieuwe context is het van belang om expliciet vast te leggen hoe gendergelijkheid structureel wordt geborgd binnen de bestuurlijke en organisatorische kaders van AGV.

De aanleiding voor dit plan ligt enerzijds in de ambitie van AGV om gendergelijkheid duurzaam te verankeren als onderdeel van goed bestuur en goed werkgeverschap, en anderzijds in externe vereisten, waaronder Europese kaders die vragen om een expliciet en vastgesteld Gender Equality Plan. Het doel van dit hoofdstuk is om duidelijkheid te geven over de bestuurlijke inbedding, de reikwijdte en de verantwoordelijkheden rondom het GEP, zodat het plan functioneert als een sturend en uitvoerbaar beleidsinstrument.

2.2 Positionering van het GEP binnen de D&I-strategie

Het Gender Equality Plan maakt onderdeel uit van de bredere Diversiteit & Inclusie-strategie van AGV, maar heeft een eigen focus en functie. Waar de D&I-strategie zich richt op de bestuurlijke en externe dimensie van inclusie — zoals besluitvorming, participatie, communicatie en samenwerking met partners — richt het GEP zich specifiek op gendergelijkheid binnen de organisatie en het werkgeverschap.

Het GEP fungeert daarmee als één van de kernonderdelen van de D&I-strategie en als verdiepend beleidsdocument rondom het thema gendergelijkheid. Het plan geeft invulling aan de ambities uit de D&I-strategie zonder deze te dupliceren en draagt bij aan samenhang tussen bestuurlijke doelstellingen en interne organisatieontwikkeling.

In deze context vormt het GEP een verbindende schakel tussen:

- bestuurlijke uitgangspunten van AGV op het gebied van inclusie en gelijkwaardigheid;
- organisatorische processen en cultuur;
- en de praktische uitvoering van beleid binnen de organisatie.

2.3 Reikwijdte en looptijd (2026-2028)

Het Gender Equality Plan geldt voor de periode 2026–2028 en heeft betrekking op alle medewerkers en organisatieonderdelen die onder de verantwoordelijkheid van AGV vallen. Dit plan draagt niet alleen bij aan intern inclusief werkgeverschap, maar versterkt ook hoe AGV extern handelt en communiceert. Daar waar uitvoering raakt aan gezamenlijke werkpraktijken en -cultuur met Stichting Amsterdam Water (SAW), wordt afgestemd binnen ieders formele verantwoordelijkheid. Het plan richt zich op zowel beleidsmatige als culturele aspecten van gendergelijkheid en heeft daarmee een organisatiebrede reikwijdte.

De uitvoering van het GEP vindt plaats binnen de context van de organisatie AGV, waarin AGV verantwoordelijkheid neemt voor een veilig werkklimaat en een inclusieve organisatiecultuur.

Daarnaast wordt het GEP uitgevoerd binnen de kaders van het geldende organisatieplan en het coalitieakkoord van AGV. Deze documenten vormen richtinggevende uitgangspunten voor de bestuurlijke koers en prioriteiten van het waterschap, waarbinnen het GEP als uitvoerend en verdiepend beleidsinstrument functioneert.

2.4 Vaststelling eigenaarschap en verantwoordelijkheid

Het Gender Equality Plan 2026–2028 wordt vastgesteld door de directie van AGV en valt onder de verantwoordelijkheid van het Dagelijks Bestuur. De directie is verantwoordelijk voor de aansturing, samenhang en borging van de uitvoering binnen de organisatie. Daarmee is gendergelijkheid geen afzonderlijk project, maar een integraal onderdeel van organisatieontwikkeling en goed, inclusief werkgeverschap.

De OR wordt betrokken conform de WOR, passend bij de aard van eventuele voorgenomen regelingen. Afhankelijk van de aard van de maatregelen die voortvloeien uit dit plan, wordt de OR in de gelegenheid gesteld om advies te geven dan wel instemming te verlenen. De betrokkenheid van de OR draagt bij aan zorgvuldige besluitvorming en aan een gedragen en effectieve uitvoering van het GEP.

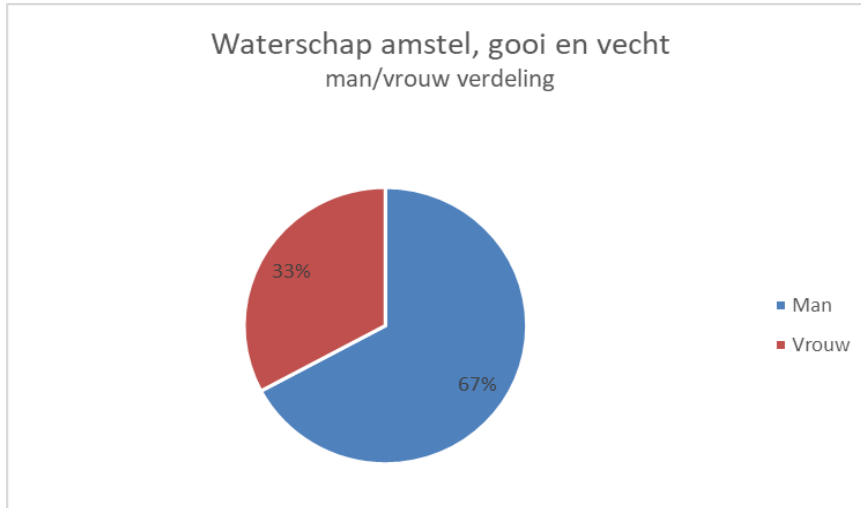
De voortgang en resultaten van het GEP worden periodiek gemonitord en besproken binnen de reguliere ambtelijke en bestuurlijke overlegstructuren van AGV. Op basis van deze monitoring kan het plan tussentijds worden bijgesteld, zodat het blijft aansluiten bij ontwikkelingen binnen de organisatie en de maatschappelijke context waarin AGV opereert.

3. Analyse huidige situatie (nulmeting)

In dit hoofdstuk wordt de huidige stand van zaken ten aanzien van gendergelijkheid binnen AGV in kaart gebracht. De analyse is gebaseerd op beschikbare HR-data en vormt de nulmeting voor de monitoring van de voortgang van het Gender Equality Plan in de periode 2026–2028.

3.1. Genderverdeling organisatiebreed

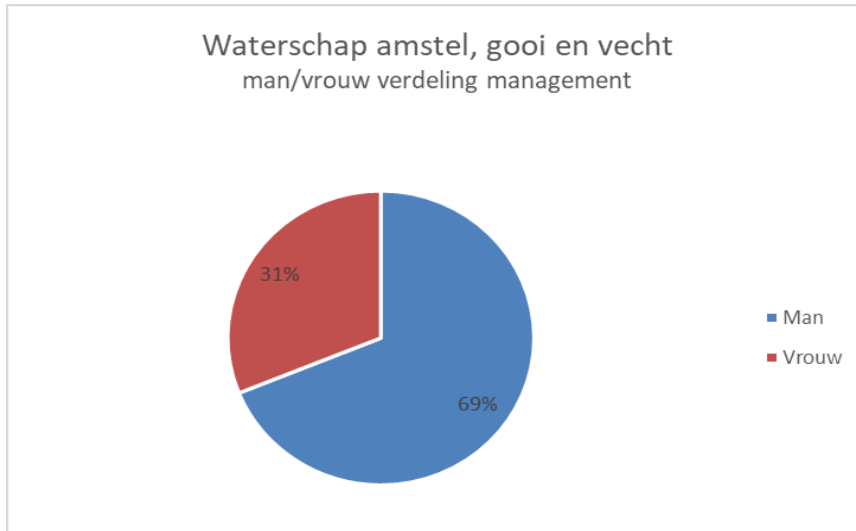
Onderstaande grafiek geeft de % verdeling man/vrouw weer op de totale medewerkersbestand van AGV.



Deze grafiek laat zien dat het medewerkersbestand van AGV overwegend mannelijk verdeeld is. Deze verdeling weerspiegelt deels het karakter van de sector, maar vormt ook een belangrijk uitgangspunt voor verdere analyse van doorstroom en functieniveaus.

3.2. Genderverdeling leidinggevenden

Onderstaande grafiek geeft de % verdeling man/vrouw weer over managementposities binnen AGV.



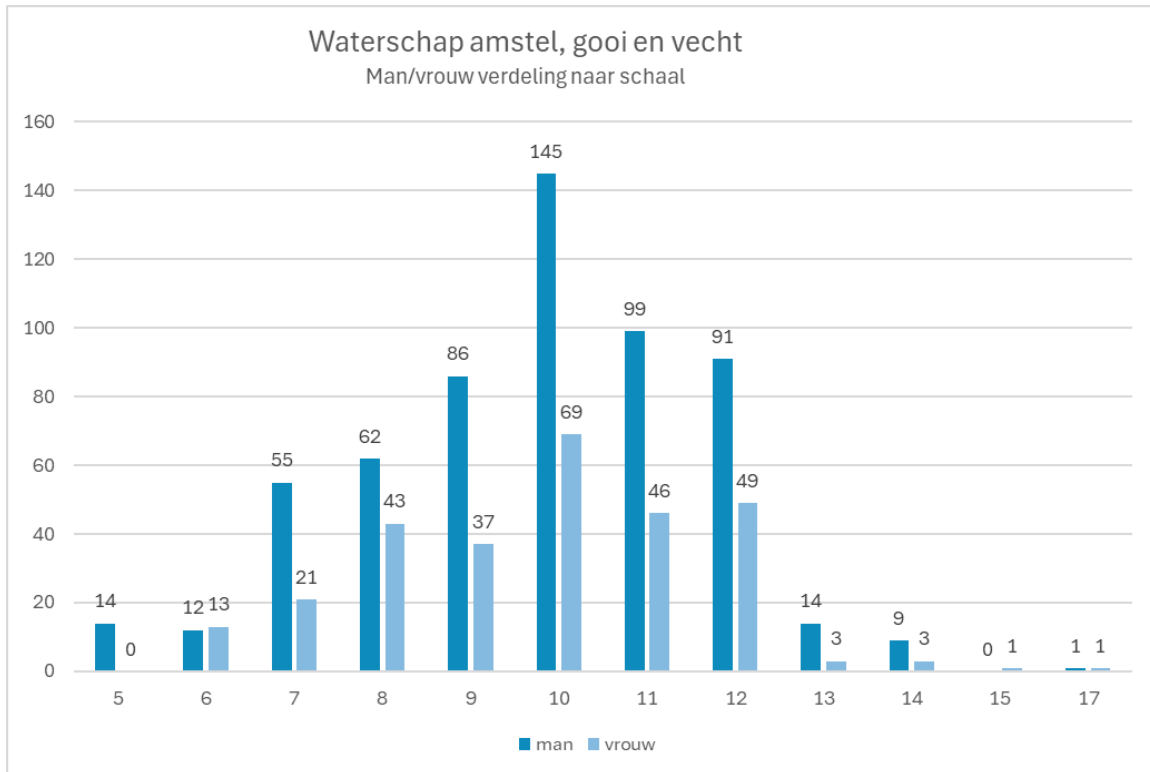
Binnen leidinggevende functies zien we dat de genderverdeling iets meer onevenwichtig verdeeld dan organisatiebreed.

3.3. Instroom, doorstroom en uitstroom

De analyse van instroom, doorstroom en uitstroom laat zien in welke mate gendergelijkheid gedurende de loopbaan wordt gerealiseerd. In 2026 wordt de nulmeting voor instroom, doorstroom en uitstroom verder uitgewerkt en uitgevoerd, gevolgd door jaarlijkse monitoring om trends en eventuele knelpunten zichtbaar te maken. Het voorstel is om te streven naar data gedreven sturing: rapportages in aantallen én fte, uitgesplitst naar functiefamilies, schaalgroepen en cohorten (instroom, doorstroom, uitstroom) en afdelingen.

3.4. Arbeidsduur en functieniveaus

De verdeling van arbeidsduur en functieniveaus in de grafiek hieronder laat zien dat mannen en vrouwen **niet in gelijke mate** zijn vertegenwoordigd over de verschillende schalen. Dit kan samenhangen met verschillen in werktijd, loopbaanpaden en kenmerken van de sector waarin AGV opereert.



3.5 Duiding en conclusies

De nulmeting laat zien dat gendergelijkheid binnen AGV op onderdelen is gerealiseerd, maar dat er ook duidelijke verschillen bestaan, met name in leidinggevende functies, functieniveaus en doorstroom. Deze bevindingen vormen de basis voor de beleidsdoelen en maatregelen die in de volgende hoofdstukken worden uitgewerkt.

De analyse in dit hoofdstuk is gebaseerd op beschikbare, objectieve HR-data, waaronder de verdeling van mannen en vrouwen binnen de organisatie. Gegevens over genderidentiteit en seksuele oriëntatie worden binnen AGV niet structureel geregistreerd, aangezien dit bijzondere persoonsgegevens betreft en registratie uitsluitend op vrijwillige basis kan plaatsvinden.

Dit betekent niet dat deze dimensies van inclusie buiten beschouwing blijven. In het kader van sociale veiligheid en inclusie wordt aandacht voor LHBTQIA+ medewerkers meegenomen via kwalitatieve instrumenten, zoals medewerkerstevredenheidsonderzoeken, dialoogsessies en meldingen rondom sociale veiligheid. De wijze waarop deze informatie in de toekomst zorgvuldiger en inclusiever kan worden gemonitord, wordt verder uitgewerkt in hoofdstuk 7.

4. Ambitie en Beleidsdoelen 2026 – 2028

AGV streeft naar een organisatie waarin gendergelijkheid structureel is verankerd in beleid, processen en cultuur. Dit betekent dat medewerkers, ongeacht gender, genderidentiteit, gelijke kansen hebben om in te stromen, zich te ontwikkelen en door te groeien binnen de organisatie en zich veilig en gewaardeerd voelen op de werkvloer.

4.1 Strategische ambitie Gendergelijkheid

De strategische ambitie van AGV is dat gendergelijkheid in 2028 geen afzonderlijk aandachtspunt meer is, maar een vanzelfsprekend onderdeel vormt van goed bestuur, goed werkgeverschap en organisatieontwikkeling. Daarbij wordt gendergelijkheid benaderd als randvoorwaarde voor kwaliteit van besluitvorming, samenwerking en duurzame inzetbaarheid van medewerkers.

Deze ambitie sluit aan bij de maatschappelijke rol van AGV als openbaar bestuur, bij de bestuurlijke D&I-strategie en bij de verantwoordelijkheid van AGV om een inclusieve en toekomstbestendige organisatie te zijn die recht doet aan de diversiteit van de regio waarin zij opereert.

4.2 Beleidsdoelen 2026 – 2028

Op basis van beschikbare HR-registratie (m/v) zoals in hoofdstuk 3 beschreven en de strategische ambitie (paragraaf 4.1) hanteert AGV voor de periode 2026–2028 de volgende beleidsdoelen op het gebied van gendergelijkheid:

- **Beleidsdoel 1 – Evenwichtige vertegenwoordiging**

AGV streeft naar een evenwichtige vertegenwoordiging van vrouwen én mannen op **alle** functieniveaus, met specifieke aandacht voor leidinggevende, technische functies en secretariële functies.

Dit beleidsdoel richt zich op het wegnemen van structurele belemmeringen in instroom, doorstroom en ontwikkeling, zonder afbreuk te doen aan kwaliteit, professionaliteit en objectieve selectiecriteria.

- **Beleidsdoel 2 – Gelijke beloning**

AGV borgt gelijke beloning voor mannen en vrouwen voor werk van gelijke of vergelijkbare waarde, ongeacht gender. In de huidige situatie wordt eerst onderzocht of er sprake is van een 'unequal gap'.

De bepaling van het salaris vindt plaats op basis van de vastgestelde werkzaamheden en de bijbehorende functiewaarderingssystematiek en wordt er in de toepassing hiervan geen onderscheid gemaakt tussen gender.

AGV voert loonanalyses uit en rapporteert hier jaarlijks transparant over in de managementrapportage. Daarbij wordt ook gekeken of bijvoorbeeld werkervaring vergelijkbaar is en wat de oorzaak is van eventuele verschillen. Verder staat AGV voor

een sociaal veilige cultuur waarin werknemers in staat worden gesteld om eventuele ongelijkheden aan te kaarten.

- **Beleidsdoel 3 – Sociale veiligheid en inclusieve organisatiecultuur**

AGV stimuleert een sociaal veilige en inclusieve organisatiecultuur waarin medewerkers zich vrij voelen om zich uit te spreken, verschillen worden gerespecteerd en discriminatie en grensoverschrijdend gedrag actief worden voorkomen en aangepakt.

Binnen dit beleidsdoel is expliciet aandacht voor gender, genderidentiteit en seksuele oriëntatie, in samenhang met bredere vraagstukken rondom sociale veiligheid en inclusie. Daarbij wordt de verbinding gelegd met integriteit en professionele omgangsvormen, zodat duidelijk is welk gedrag van iedereen wordt verwacht. Ook wordt ingezet op het vergroten van kennis, bewustzijn en handelingsperspectief bij leidinggevers, zodat zij tijdig signalen herkennen, adequaat kunnen handelen en een voorbeeldrol vervullen in het creëren van een veilige en respectvolle werkomgeving.

- **Beleidsdoel 4 – Werk-privébalans en levensfasen**

AGV ondersteunt medewerkers in verschillende levensfasen door het bevorderen van een evenwichtige balans tussen werk en privé, zonder negatieve gevolgen voor loopbaanontwikkeling of doorgroeimogelijkheden.

Dit beleidsdoel draagt bij aan duurzame inzetbaarheid en gelijke ontwikkelkansen voor alle medewerkers.

5. Thema's

In dit hoofdstuk worden de belangrijkste thema's benoemd waarop AGV in de periode 2026–2028 inzet om de beleidsdoelen voor gendergelijkheid te realiseren. De thema's sluiten aan op de analyse van de huidige situatie (hoofdstuk 3) en de vastgestelde ambitie en beleidsdoelen (hoofdstuk 4).

Dit hoofdstuk beschrijft **op welke beleidsterreinen** AGV maatregelen inzet. De prioritering, concrete maatregelen en indicatoren worden verder uitgewerkt in hoofdstuk 6.

5.1 Werving & Selectie

Werving en Selectie vormt een belangrijk aangrijpingspunt voor het bevorderen van gendergelijkheid binnen AGV. Beslissingen in de instroomfase zijn van grote invloed op de samenstelling van de organisatie op de langere termijn, met name in functies en functieniveaus waar vrouwen momenteel ondervertegenwoordigd zijn.

Binnen dit thema richt AGV zich op het bevorderen van gelijke kansen bij instroom door aandacht te hebben voor objectieve en inclusieve wervings- en selectieprocessen. Dit omvat onder meer het kritisch bekijken van taalgebruik in vacatureteksten, de samenstelling van selectiecommissies en het vergroten van bewustwording rondom onbewuste vooroordelen bij betrokkenen in het selectieproces.

Het doel van dit thema is dat talent wordt geselecteerd op basis van kwaliteit en geschiktheid, waarbij gender geen belemmerende of bevoordelende rol speelt.

5.2 Doorstroom, leiderschap & talentontwikkeling

Naast instroom is doorstroom binnen de organisatie een belangrijk thema voor gendergelijkheid. Verschillen in ontwikkelkansen en loopbaanpaden kunnen ertoe leiden dat vrouwen minder vaak doorstromen naar hogere functieniveaus of leidinggevende posities.

Binnen dit thema richt AGV zich op het creëren van gelijke ontwikkel- en doorgroeimogelijkheden voor **alle** medewerkers. Leiderschap en talentontwikkeling spelen hierbij een centrale rol. Aandacht wordt besteed aan transparante loopbaanpaden, het herkennen en benutten van talent en het ondersteunen van medewerkers bij hun professionele ontwikkeling.

Dit thema draagt bij aan het wegnemen van structurele belemmeringen in doorstroom en het versterken van divers leiderschap binnen de organisatie.

5.3 Organisatiecultuur en sociale veiligheid

Een sociaal veilige én inclusieve organisatiecultuur is een randvoorwaarde voor het realiseren van gendergelijkheid. Medewerkers moeten zich veilig voelen om zich uit te durven spreken, verschillen te bespreken en eventuele ongelijkheden of grensoverschrijdend gedrag te melden.

Binnen dit thema richt AGV zich op het versterken van een organisatiecultuur waarin inclusie, respectvolle omgangsvormen en sociale veiligheid vanzelfsprekend zijn. Hierbij is expliciet aandacht voor gender, genderidentiteit en seksuele oriëntatie, in samenhang met bredere vraagstukken rondom inclusie en sociale veiligheid. Voor het versterken van een inclusieve organisatiecultuur is er aandacht voor inclusieve communicatie en taalgebruik, duidelijke normen voor professioneel gedrag en het bevorderen van een open meldcultuur. In deze meldcultuur worden signalen van discriminatie en grensoverschrijdend gedrag serieus genomen en zorgvuldig opgevolgd.

AGV ziet sociale veiligheid als een gezamenlijke verantwoordelijkheid van bestuur en directie, leidinggevenden en medewerkers, en als randvoorwaarde voor het realiseren van gendergelijkheid en bredere inclusiedoelen. Instrumenten zoals bewustwording, dialoog en toetsing van beleid en besluitvorming aan gelijkwaardigheidsprincipes dragen bij aan een organisatie waarin iedereen zich veilig en gewaardeerd voelt.

De verdere uitwerking van maatregelen op dit thema worden uitgewerkt in de speerpunten en maatregelen in hoofdstuk 6.

6. Speerpunten, maatregelen en indicatoren

Voor onderdelen van dit plan die leiden tot de vaststelling van concrete regelingen op het gebied van personeelsbeleid, opleiding of arbeidsvoorwaarden, wordt de OR betrokken conform de geldende wettelijke kaders en procedures.

In dit hoofdstuk worden de speerpunten, maatregelen en indicatoren beschreven waarmee AGV uitvoering geeft aan de beleidsdoelen voor gendergelijkheid zoals genoemd in hoofdstuk 4. De speerpunten zijn gebaseerd op de analyse van de huidige situatie (hoofdstuk 3) en sluiten aan op de uitgewerkte thema's in hoofdstuk 5.

De maatregelen worden uitgevoerd binnen de bestuurlijke verantwoordelijkheid van AGV en waar van toepassing in samenwerking met Stichting Amsterdam Water. De indicatoren bieden houvast voor monitoring en bijsturing gedurende de looptijd van het GEP.

6.1 Speerpunt: Evenwichtige vertegenwoordiging

Doel

Het vergroten van de vertegenwoordiging van vrouwen op alle functieniveaus, met specifieke aandacht voor leidinggevende en technische functies waar vrouwen momenteel ondervertegenwoordigd zijn. Door gerichte werving, training en het wegnemen van belemmeringen waaronder het aanpakken van onbewuste oordelen wil AGV bewerkstelligen dat de representatie van vrouwen op alle functieniveaus wordt vergroot. Daarnaast wordt ook verkend hoe de vertegenwoordiging van mannen op alle functieniveaus vergroot kan worden, bijvoorbeeld in secretariële functies.

Maatregelen

- toepassen van genderneutraal en inclusief taalgebruik in vacatureteksten
- vergroten van bewustwording over onbewuste vooroordelen bij werving en selectie
- streven naar divers samengestelde selectiecommissies
- faciliteren van mentor- en ontwikkeltrajecten gericht op doorstroom van vrouwen
- onderzoeken van de inzet van voorkeursbeleid waar sprake is van structurele ondervertegenwoordiging, binnen de geldende wettelijke kaders

Indicatoren

- percentage vrouwen per functieniveau
- percentage vrouwen in leidinggevende functies
- instroom- en doorstroomcijfers naar gender

Verantwoordelijkheid

AGV: beleidskaders, sturing en uitvoering

6.2 Speerpunt: Gelijke beloning**Doel**

Het waarborgen van gelijke beloning voor werk van gelijke of vergelijkbare waarde, ongeacht gender.

Maatregelen

- uitvoeren van periodieke analyses van beloningsverschillen
- borgen van transparante functiewaardering en beloningssystematiek
- opnemen van bevindingen in de reguliere managementrapportage

Indicatoren

- gender pay gap
- aantal gesignaleerde en opgevolgde afwijkingen

Verantwoordelijkheid

AGV (beleid en monitoring) en uitvoering vindt plaats in de lijn en in afstemming met de relevante HR-/werkgeversrol(len) binnen AGV.

6.3 Speerpunt: Sociale veiligheid en inclusieve organisatiecultuur**Doel**

Het versterken van een sociaal veilige en inclusieve organisatiecultuur waarin medewerkers zich uit te durven spreken, verschillen bespreekbaar zijn en discriminatie en grensoverschrijdend gedrag actief worden voorkomen en aangepakt

Maatregelen:

- aanscherpen en uitdragen van normen voor professioneel gedrag en respectvolle omgangsvormen (in samenwerking met integriteit)
- versterken en zichtbaar maken van meldstructuren en meldcultuur rondom sociale veiligheid (in samenwerking met integriteit)
- expliciete aandacht voor genderidentiteit en seksuele oriëntatie binnen beleid, communicatie en bewustwording
- bevorderen van bewustwording over genderdiversiteit, micro-agressies en actief omstandersgedrag (allyship)
- inzetten van anti-bias en leiderschapstrainingen, waaronder Deep Democracy, om verschillen, spanningen, macht, ranking en minderheidsstemmen constructief bespreekbaar te maken

- toepassen van de discriminatietoets bij relevante beleids- en organisatiebesluiten om mogelijke uitsluiting- en discriminatierisico's vroegtijdig te signaleren en te voorkomen. De toets wordt ingezet als ondersteunend instrument voor kwaliteitsverbetering en draagt bij aan een sociaal veilige, inclusieve organisatiecultuur.

Indicatoren

- resultaten sociale veiligheid/inclusie in MT
- meldroutes

Verantwoordelijkheid

AGV (beleid en monitoring) en uitvoering vindt plaats in de lijn en in afstemming met de relevante HR-/werkgeversrol(len) binnen AGV.

6.4.Speerpunt: Werk-privébalans en levensfasen

Doel

Het ondersteunen van medewerkers in verschillende levensfasen, zodat werk-privébalans geen belemmering vormt voor loopbaanontwikkeling.

Maatregelen

- faciliteren van flexibel en hybride werken
- actief stimuleren van het gebruik van zorg- en ouderschapsverlof
- bevorderen van bewust leiderschap en het normaliseren van het gebruik van bestaande arbeidsvoorwaarden
- aandacht voor duurzame inzetbaarheid in relatie tot gendergelijkheid

Indicatoren

- tevredenheid over werk-privébalans
- doorstroomcijfers in relatie tot arbeidsduur en levensfase

Verantwoordelijkheid

AGV (beleidskaders), uitvoering door leidinggevenden

Toelichting

AGV beschikt over een breed palet aan arbeidsvoorwaarden en verlofregelingen die medewerkers ondersteunen bij het combineren van werk en privé en bij verschillende levensfasen. Deze regelingen vormen een belangrijke randvoorwaarde voor gendergelijkheid, omdat zij bijdragen aan gelijke kansen voor instroom, doorstroom en duurzame inzetbaarheid, ongeacht gender of zorgverantwoordelijkheden.

Binnen het GEP wordt aangesloten op bestaande arbeidsvoorwaarden en regelingen van AGV. De focus ligt hierbij op het versterken van een organisatiecultuur en leiderschap waarin het gebruik van deze mogelijkheden wordt genormaliseerd en niet leidt tot nadelige gevolgen voor loopbaanontwikkeling. Daarmee worden bestaande arbeidsvoorwaarden expliciet verbonden aan de doelen van gendergelijkheid en inclusief werkgeverschap.

Samenvattend:

Doelstelling	Onderwerp	Maatregelen 2026-2028	Indicatoren
Vergroten gendergelijkheid en representatie	50/50 genderverdeling in instroom en sturing op doorstroom	- Genderneutrale vacatureteksten - Training biasvrij werven en selecteren - Divers samengestelde selectiecommissies - Mentorprogramma voor vrouwen in techniek/leiding - Onderzoek naar mogelijkheden en randvoorwaarden invoering voorkeursbeleid voor vrouwen waar zij ondervertegenwoordigd zijn.	Genderverdeling in management en technische functies (m/v), met specifieke aandacht voor functies waar vrouwen ondervertegenwoordigd zijn.
Gelijke beloning	Inzicht door onderzoek en aanpak beloningsverschillen	- Jaarlijkse beloningsanalyse - Transparante schalen en beloningsscriteria	Gelijk loon bij gelijke functie op basis van periodieke analyse
Vergroten gendergelijkheid en werk/privé balans	Verhoging tevredenheid over balans werk/zorg	- Flex- en hybride werken - Ouderschaps- en zorgverlof actief stimuleren	Tevredenheid D&I-survey
Versterken gelijkwaardig en inclusief leiderschap	Leiderschap dat uitgaat van gelijkwaardigheid en gelijkwaardig samenwerken	- Training "Gender-sensitief leidinggeven" - Deep Democracy-sessies (voortbouwend op D&I-programma)	% leidinggevendenden getraind
Versterken sociale veiligheid en inclusieve	Focus op de rol van leidinggevendenden bij het normeren (professionele	- Training/workshops in psychosociale veiligheid (gedrag, grenzen en inclusie)	- Leidinggevendenden voeren jaarlijks minimaal X gesprekken over teamcultuur en omgangsvormen

organisatie-cultuur	omgangsvormen/ grondhouding), het bewaken van grenzen en het zorgen dat nieuwe medewerkers zich welkom voelen (bewustwording en actief handelen).	en voeren van ongemakkelijke gesprekken - Intervisie of casuïstiekbespreking voor leidinggevenden - onboarding-richtlijnen waarin leidinggevenden een expliciete rol hebben in het welkom heten van nieuwe medewerkers - Periodieke teamgesprekken over omgangsvormen, gefaciliteerd door leidinggevenden - Heldere verwachtingen en KPI's voor leidinggevenden rond sociale veiligheid -Aanscherping gedragscode en meldprocedure, inclusief LHBTQIA+ inclusie - Expliciete benoeming van genderidentiteit en seksuele oriëntatie in meldprocedures	- Nieuwe medewerkers geven in onboarding-evaluaties aan zich welkom en veilig te voelen - Leidinggevenden volgen verplichte trainingen over sociale veiligheid en inclusie - Meldingen worden tijdig en volgens procedure opgepakt door leidinggevenden - Teams rapporteren een hogere score op sociale veiligheid in medewerkerstevredenheidsonderzoek en/of pulsemetingen.
---------------------	---	--	---

6 Monitoring en evaluatie

Het GEP wordt jaarlijks geëvalueerd binnen het kwartaaloverleg van de genoemde D&I-werkgroep die rapporteert aan M&O en Directie. De Ondernemingsraad wordt geïnformeerd over de voortgang. Waterschap AGV is voornemens dit plan onderdeel te laten zijn van de in 2026 te ontwikkelen Strategische Personeelsplanning (SPP).

Belangrijkste instrumenten:

- Jaarlijkse D&I-enquête (inclusief genderidentiteit & sociale veiligheid waar AGV-proof)
- Gender pay gap-rapportage
- KPI-dashboard (deel van HR-analytics)

De monitoring van sociale veiligheid omvat expliciet ook signalen en meldingen die betrekking hebben op discriminatie van LHBTIQAI+ medewerkers.

De resultaten worden opgenomen in het jaarverslag van AGV en gedeeld met medewerkers.

7.1 Indicatoren en stuurgetallen

De voortgang van het GEP wordt gevolgd aan de hand van een samenhangende set indicatoren en stuurgetallen. Deze geven inzicht in zowel de feitelijke ontwikkelingen binnen de organisatie als in de beleving van medewerkers.

Er wordt onderscheid gemaakt tussen:

- **kwantitatieve indicatoren**, gericht op samenstelling, instroom, doorstroom en beloning;
- **kwalitatieve indicatoren**, gericht op sociale veiligheid, inclusie en organisatiecultuur.

Indicatoren en stuurgetallen omvatten onder meer:

- genderverdeling per functieniveau en functiegroep;
- genderverdeling in leidinggevende functies;
- instroom-, doorstroom- en uitstroomcijfers uitgesplitst naar gender;
- uitkomsten van periodieke beloningsanalyses (gender pay gap);
- tevredenheid over werk-privébalans;
- resultaten uit medewerkersonderzoeken op sociale veiligheid en inclusie;
- aantal en aard van meldingen rondom sociale veiligheid en discriminatie, inclusief opvolging.

- monitoring discriminatietoets aan de hand van aantal processen/besluiten waarin de toets is ingezet en verbeteracties die hieruit zijn voortgekomen.

Bij het gebruik van indicatoren wordt zorgvuldig omgegaan met privacy en vertrouwelijkheid. Gegevens over genderidentiteit en seksuele oriëntatie worden niet structureel geregistreerd, maar waar passend meegenomen via kwalitatieve instrumenten, binnen de kaders van de geldende privacywetgeving (AVG).

7.2 Rapportagemomenten

De rapportage over de voortgang van het GEP vindt plaats binnen de bestaande overleg- en rapportagestructuren van AGV. Hiermee wordt geborgd dat gendergelijkheid onderdeel is van reguliere sturing en besluitvorming.

De belangrijkste rapportagemomenten zijn:

- een **jaarlijkse voortgangsrapportage** aan directie en Dagelijks Bestuur;
- bespreking van relevante uitkomsten binnen ambtelijke overlegstructuren;
- periodieke informatievoorziening aan de Ondernemingsraad, in lijn met haar rol en bevoegdheden;
- opname van relevante resultaten in het jaarverslag van AGV.

Op basis van deze rapportages kan worden besloten tot bijstelling van maatregelen of accenten binnen het GEP, zodat het plan blijft aansluiten bij ontwikkelingen binnen de organisatie en de maatschappelijke context.

7 Slot en vervolgstappen

Met dit Gender Equality Plan 2026–2028 zet Waterschap Amstel, Gooi en Vecht een belangrijke stap in het structureel bevorderen van gendergelijkheid als onderdeel van goed bestuur en inclusief werkgeverschap. Het plan biedt een samenhangend beleidskader waarin ambities, speerpunten en sturing zijn verbonden.

De komende periode ligt de focus op zorgvuldige uitvoering, monitoring en leren. Gendergelijkheid wordt daarbij niet benaderd als een tijdelijk project, maar als een integraal onderdeel van organisatieontwikkeling.

Na vaststelling van het GEP worden de speerpunten en maatregelen nader geoperationaliseerd binnen de bestaande uitvoerings- en overlegstructuren. Op basis van de jaarlijkse evaluaties wordt gekeken of bijstelling nodig is en hoe gendergelijkheid na 2028 verder wordt verankerd in beleid en praktijk.

Op deze manier werkt AGV stap voor stap aan een organisatie waarin iedereen zich gezien, gewaardeerd en veilig voelt en gelijke kansen heeft om zich te ontwikkelen.

Bijlage: Horizon Europe: vereisten en verantwoording

Op Europees niveau zet de Europese Commissie zich in om gendergelijkheid in onderzoek en innovatie te bevorderen. Om structurele belemmeringen voor gendergelijkheid in deze werkvelden aan te pakken is er een programma in het leven geroepen Horizon Europe genaamd.

Om in aanmerking te kunnen komen voor deelname aan dit onderzoeks- en innovatieprogramma is het vanaf 1 januari 2022 voor overheidsorganisaties, onderzoeksinstituten en universiteiten verplicht om te beschikken over een Gendergelijkheidsplan (GEP). Een GEP moet voldoen aan vier vereisten die bijdragen aan het bevorderen van gendergelijkheid.

De vier vereisten

1. Openbaarheid

AGV werkt aan een veilige en gezonde leefomgeving, waar al onze inwoners en toekomstige generaties in harmonie met water en natuur kunnen leven.

Eén van de strategische punten is dat het succes van het waterschap wordt bepaald door de mensen die het werk doen. Inwoners moeten kunnen vertrouwen op ons dat we ons werk zorgvuldig en binnen de gestelde kaders uitvoeren. Dit vraagt van ons dat we scherp blijven op de juistheid van ons handelen. Dit gaat over de naleving van de wettelijke taken waarbij we ons bewust moeten zijn van de morele juistheid van ons handelen. We hechten om die reden grote waarde aan inclusiviteit. Hierdoor ontstaat er een open en veilige werkcultuur waarin onderlinge samenwerking en elkaar durven aan te spreken gestimuleerd wordt.

Vanuit deze context stimuleert AGV divers samengestelde teams om te kunnen voldoen aan de opgaven die AGV heeft. Gendergelijkheid is een onderdeel om te komen tot diverse teams. AGV zet zich in brede zin in voor D&I en gendergelijkheid.

Het voorliggende GEP zal begin 2026 online zowel op intranet als de website van AGV worden gepubliceerd.

2 Middelen

Ten tweede is duidelijk welke middelen worden ingezet om de doelen van het plan op te stellen, uit te voeren en te monitoren. Er is ambtelijke en bestuurlijke verankering via het MT en het dagelijks bestuur, en het plan sluit aan bij het bredere D&I-programma waarvoor een werkgroep D&I is opgezet waar een aantal relevante afgevaardigden vanuit de organisatie in deelnemen waaronder een adviseur D&I. Ook wordt er op jaarbasis een budget gereserveerd en toebedeeld aan de afdeling Mens & Organisatie. De exacte hoogte moet voor 2026 nog worden vastgesteld.

3 Dataverzameling en monitoring

Ten derde is de dataverzameling en monitoring geborgd. De afdeling M&O verzamelt en analyseert namens AGV gendergesegregeerde data over instroom, doorstroom, uitstroom, beloning en functieniveau. In 2026 wordt een 1 meting uitgevoerd gevolgd door een jaarlijkse herhaling om voortgang te meten en beleid bij te sturen.

Waar dit binnen de kaders van privacywetgeving (AVG) mogelijk en wenselijk is, wordt in de toekomst ook aandacht besteed aan genderidentiteit in de monitoring van sociale veiligheid en inclusie.

4 Training en opleiding

Tot slot investeert AGV in het vergroten van bewustwording en het versterken van gendergelijkheid via trainingen en ontwikkeltrajecten. Denk aan gender-sensitief leiderschap, Deep Democracy en biasvrije werving en selectie. Deze activiteiten zijn onderdeel van een meerjarig speerpunten plan voor D&I en gendergelijkheid.

Bijlage 2: Arbeidsvoorwaarden AGV

Een belangrijk onderdeel in het verhogen van de representatie van vrouwen is het bieden van een goede werk-privébalans. Waterschap AGV streeft naar een werkomgeving waarin iedereen, ongeacht genderidentiteit, gelijke kansen heeft om werk en privéleven op een evenwichtige manier te combineren.

De arbeidsvoorwaarden van AGV dragen hier actief aan bij. Enkele voorbeelden:

- Deeltijdwerk is mogelijk in elke functie en op elk niveau.
- Flexibele werktijden en hybride werken worden gefaciliteerd.
- Medewerkers ontvangen een thuiswerkbudget voor het inrichten van een geschikte werkplek.
- Er zijn 20 reguliere vakantiedagen en 1 bovenwettelijke verlofdag (bij fulltime dienstverband).
- Via het Individueel Keuzebudget kunnen extra vakantiedagen worden aangekocht.
- Er is ruimte om meer of minder uren te werken.
- Een onbetaald sabbatical behoort tot de mogelijkheden.
- Iedere medewerker beschikt over een Persoonlijk Basisbudget voor vitaliteit en ontwikkeling.
- Zorgverlof is beschikbaar voor mantelzorg, met behoud van 75% salaris en opbouw van IKB en vakantie-uren.
- Medewerkers tot 35 jaar ontvangen minimaal €6.000 extra Persoonlijk Basisbudget voor opleiding.

Er zijn uitgebreide regelingen voor zwangerschaps-, partner- en ouderschapsverlof, waaronder:

- Minimaal 16 weken betaald zwangerschaps- en bevallingsverlof.
- Vijf dagen betaald geboorteverlof.
- Aanvullend geboorteverlof tot vijf weken met volledige doorbetaling.
- Betaald ouderschapsverlof tot 13 weken (voor kinderen tot 1 jaar).
- Zes weken betaald adoptieverlof.
- Onbetaald ouderschapsverlof.