

Gender Equality Plan NWO-I

1. Introductie

NWO bevordert wetenschappelijk onderzoek van wereldklasse. Dit onderzoek heeft wetenschappelijke en maatschappelijke impact. Daarnaast draagt NWO ook op allerlei manieren bij aan de benodigde techniek om onderzoek te kunnen doen. Met haar onderzoeksinstituten beheert NWO grote infrastructures maar ook biedt ze een voedingsbodemp voor het ontwikkelen van nieuwe instrumenten en technieken. Deze activiteiten hebben wetenschappelijke en maatschappelijke impact. Onderdeel daarvan is het stimuleren van een inclusieve wetenschappelijke- en technische cultuur met oog voor diversiteit in de breedste zin. Dat wil zeggen: diversiteit in culturele, etnische en/of religieuze achtergrond, in gender, seksuele oriëntatie, arbeidsvermogen/gezondheid, leeftijd, talenten en kwaliteiten. Het is belangrijk dat wetenschap door mensen met verschillende achtergronden en ervaringen wordt bedreven. Een verscheidenheid aan perspectieven zorgt voor vernieuwend en creatief onderzoek. Bovendien wordt het vertrouwen in de wetenschap vergroot bij een betere representatie van de samenleving in het onderzoeksveld.

Gendergelijkheid, kansengelijkheid, academische vrijheid en sociale veiligheid in de wetenschap zijn belangrijke thema's die hoog op de agenda staan in het politieke en publieke debat in Nederland. Ook de Europese Commissie heeft zich ten doel gesteld om gendergelijkheid in het Europese onderzoeksveld te bevorderen. Zo stelt de Europese Commissie institutionele gendergelijkheidsplannen verplicht voor financiering vanuit Horizon Europe, het kaderprogramma voor onderzoek en innovatie.

De verantwoordelijkheid en bijdrage van NWO aan het verbeteren van diversiteit en inclusie (D&I) in de wetenschap is tweeledig:

- ✓ NWO heeft de verantwoordelijkheid, positie en middelen om invloed uit te oefenen op het stimuleren van inclusie en diversiteit in de wetenschappelijke gemeenschap. Door diversiteit en inclusie in het primaire proces van NWO te stimuleren, een eigen duidelijke koers te bepalen en eisen te stellen aan de wetenschappelijke gemeenschap, kunnen we gewicht in de schaal leggen in het verbeteren van de diversiteit en inclusie in de wetenschap. Dit doen we met het zogeheten D&I-subsidiebeleid van NWO. Voor het subsidiebeleid van NWO is een apart GEP opgesteld: [Gender Equality Plan \(GEP\) NWO-D | NWO](#)
- ✓ Tegelijkertijd kennen we het D&I-werkgeversbeleid, waarmee NWO streeft naar een inclusieve organisatie met een divers personeelsbestand. Het bevorderen van wetenschappelijk onderzoek en het vergroten van wetenschappelijke en maatschappelijke impact, kortom het succes van NWO, valt of staat met de inzet, kwaliteit, bevoegdheid en diversiteit van onze medewerkers. We streven naar een werkomgeving waarin ruimte is voor verschillen, waarin iedereen zichzelf kan zijn en zich veilig en gewaardeerd voelt.

2. Onze aanpak

Het thema diversiteit en inclusie staat al jarenlang hoog op de agenda bij NWO. We hanteren een positieve benadering, waarbij we de focus leggen op de toegevoegde waarde van diversiteit en inclusie. Om onze ambities te bereiken, hanteren we een integrale aanpak en werken we op cultureel, institutioneel en individueel niveau. Met als uiteindelijk doel een duurzame verankering van diversiteit en inclusie te realiseren binnen NWO.

Het implementatieplan diversiteitsbeleid is in 2018 vastgesteld. Dit integrale plan bevat doelstellingen voor het subsidiebeleid van NWO en ZonMw en voor het werkgeversbeleid van NWO-D en NWO-I. Veel doelstellingen uit dit plan zijn in de voorbije periode gerealiseerd. Er wordt momenteel gewerkt aan een geactualiseerd plan,

met als doel om a) de implementatie van het beleid goed in te bedden in de huidige organisatiestructuur en b) het beleid aan te passen aan interne en externe ontwikkelingen. Vanzelfsprekend worden hierbij de geleerde lessen uit de voorliggende periode benut. En ook met een geactualiseerd plan is de eindstreep nog niet bereikt. Daarnaast beschikken alle NWO-instituten over een eigen GEP voor het eigen instituut.

Voor NWO is diversiteit en inclusie een opgave die blijvend aandacht vergt en vraagt om voortdurende ontwikkeling en monitoring van nieuwe initiatieven, inspelend op veranderingen in de samenleving en het wetenschapsveld. Monitoring gebeurt in ieder geval aan de hand van de data waarop gerapporteerd wordt en op de jaarlijkse D&I-plannen.

NWO heeft haar toewijding in de buitenwereld onderstreept door het tekenen van de [Charter van Diversiteit in Bedrijf](#) in 2017 en de [Verklaring van Amsterdam in 2021](#). In 2020 is het [Nationaal actieplan voor meer diversiteit en inclusie in wetenschappelijk onderwijs](#) gelanceerd, in nauwe samenwerking met (onder andere) NWO. Ook is NWO lid van [Workplace Pride](#).

3. Wat doet NWO om gendergelijkheid te bevorderen?

3.1. Middelen

NWO-I hecht belang aan diversiteit en inclusie in de medewerkerspopulatie. Onder leiding van een coördinator wordt het beleid uitgevoerd door een werkgroep waarin P&O, communicatie en de D&I-netwerken (LHHBTI+) vertegenwoordigd zijn. Het werkgeversbeleid D&I is op het hoogste niveau geborgd binnen zowel het Stichtingsbestuur als het directeurenteam van NWO-I.

Het NWO-I Women In Science Excel (WISE) programma dient ter stimulering van meer vrouwen (wetenschappers en engineers) bij de NWO instituten. Sinds 2016 zijn via dit programma 16 vrouwelijke tenure trackers aangesteld bij de NWO instituten. Het programma loopt tot eind 2023 en er kunnen nog 6-10 vrouwelijke wetenschappers/engineers worden aangesteld.

3.2. Dataverzameling en monitoring

Op verschillende manieren wordt informatie verzameld en gerapporteerd over diversiteit & inclusie binnen NWO.

[Jaarlijkse externe rapportage](#)

Jaarlijks rapporteert NWO als werkgever in het Sociaal jaarverslag over zowel de man-vrouwverhoudingen binnen haar eigen medewerkerspopulatie en management posities. Doelstelling voor alle organisatie-onderdelen is om tenminste 25% vrouwen te hebben in alle lagen van de organisatie.

[Interne rapportages](#)

Aandacht voor diversiteit is geborgd in de rapportage van de planning & control cyclus op alle niveaus. Een belangrijk peilstokmoment voor het meten van inclusie, welzijn en sociale veiligheid van medewerkers is het terugkerende medewerkersonderzoek.

Vooruitlopend op het ondertekenen van de Verklaring van Amsterdam heeft NWO in het voorjaar van 2021 al de benchmark van Workplace Pride ingevuld om meer inzicht te krijgen in de kwaliteit van het LHBTI+-beleid van de organisatie. De benchmark stelt praktische verbeteringen voor en geeft inzicht in hoe de organisatie scoort ten opzichte van soortgelijke organisaties. Een van de verbeterpunten die daaruit volgde is het verstevigen en ondersteunen van structuren die bijdragen aan inclusie van de LHBTI+-medewerkers op de werkvloer. Daarnaast wordt onderzocht of de arbeidsvoorwaarden inclusief zijn voor alle groepen medewerkers.

Al deze cijfers zorgen voor een beter inzicht in de diversiteit en vormen zo waardevolle informatie voor gerichte initiatieven om de diversiteit en inclusie te vergroten.

3.3. Training en capaciteitsopbouw

Om diversiteit te bevorderen en de ervaren inclusie van de organisatie te verbeteren, is het belangrijk dat alle medewerkers binnen de organisatie betrokken zijn. Door veel medewerkers te betrekken bij projecten en acties, wordt het bewustzijn vergroot. Door aandacht te besteden aan onbewuste vooroordelen en hier medewerkers in te trainen, wordt iedereen zich meer bewust van eigen vooroordelen en kunnen medewerkers elkaar hierbij helpen. Ook hier is weer sprake van de twee pijlers: het werkgeversbeleid en het subsidiebeleid. In de afgelopen jaren zijn veel resultaten bereikt. Het actuele overzicht is te zien op [NWO's webpagina diversiteit & inclusie](#).

Een aantal recente en impactvolle veranderingen/interventies die de onbewuste vooroordelen aanpakken, zijn hier uitgelicht:

- NWO-I gaat als werkgever een inclusieve manier van werven en selecteren introduceren. Hiertoe is een werkwijze inclusief werven en selecteren ontwikkeld, die veel kansen biedt om tot een divers en inclusief NWO te komen. We willen op de arbeidsmarkt iedereen bereiken en zorgen dat iedereen zich uitgenodigd voelt om te solliciteren en bij te dragen aan het resultaat van de instituten van NWO. Bovendien gaan we actief op zoek naar mensen en talenten die een aanvulling zijn op het huidige personeelsbestand. Het reduceren van onbewuste vooroordelen, is bij werving en selectie bij uitstek van belang. Alle betrokkenen bij werving en selectie van nieuwe medewerkers worden getraind, te beginnen met het P&O-team. In lijn hiermee wordt ook de arbeidsmarktcommunicatie onder de loep genomen.
- Leidinggevenden hebben een belangrijke rol in de cultuur binnen de organisatie, door een veilige en stimulerende werkomgeving voor alle medewerkers te creëren en zelf het goede voorbeeld te geven. NWO-I is voornemens een leiderschapsprogramma te starten waarin leidinggevenden met elkaar aan de slag gaan met hun ontwikkeling. Eén van de doelstellingen is om de leidinggevenden handvatten te bieden hoe je een veilige en inclusieve werkomgeving creëert en/of behoudt op en tussen alle niveaus van de organisatie.
- De inclusieve '[NWO viert ... '-kalender](#) is een initiatief om de betrokkenheid en bewustwording op het gebied van diversiteit en inclusie bij alle medewerkers te vergroten. Een kalender waar álle bijzondere dagen opstaan: dagen die wij als NWO'ers samen kunnen vieren. We hopen elkaar hiermee beter te leren kennen, meer kennis te krijgen over andere (feest)dagen dan de dagen die we zelf gewend zijn te vieren en hierdoor het gesprek te openen over welke (feest)dagen bijzonder voor ons zijn, en waarom.
- Alle evenementen van NWO proberen we zo inclusief mogelijk te organiseren. Dat doen we door bijvoorbeeld aandacht te hebben voor inclusief beeldmateriaal, balans in sprekers van verschillende achtergrond en fysieke toegankelijkheid voor iedereen. Daarnaast staat bij een aantal evenementen voor medewerkers ook het thema diversiteit en inclusie centraal.
- Bij NWO streven we ernaar om medewerkers en bezoekers de [hulpmiddelen en faciliteiten](#) te bieden die zij nodig hebben. Denk aan rolstoeltoegankelijkheid en kolf- en stilteruimtes in alle instituten of het inhuren van een tolk als daar behoefte aan is.
- Voor de LHBTI+-gemeenschap is de laatste jaren bij NWO meer aandacht gekomen. Dit heeft vooral gestalte gekregen in het LHBTI+-contactpersonenoverleg, de aansluiting bij WorkplacePride (met in het najaar 2021 de organisatie van een [Workplace Pride Tech-conferentie bij NWO-instituut DIFFER in Eindhoven](#)), netwerkbijeenkomsten en aandacht voor Coming Out Day en Diversity Day. De komende

jaren werken we aan het uitbreiden van de netwerkfunctie, een inclusieve cultuur en de mogelijkheden om het verminderen van drempels om je LHBTI+-identiteit te uiten. In de gebouwen van de instituten en het bureau van NWO-I gaat onderzocht worden of het mogelijk is ten minste één genderneutraal toilet(blok) op comfortabele loopafstand vanaf de werkplek te realiseren.

3.4. Balans tussen werk- en privéleven en de cultuur binnen de organisatie.

NWO vindt het belangrijk dat alle medewerkers gedurende hun hele loopbaan en dus in verschillende fases van hun leven hun werk op een gemotiveerde manier kunnen doen. Elke NWO-I'er moet met plezier aan de slag gaan. Dit noemen wij 'duurzame inzetbaarheid'. Een goede balans tussen werk en privé vinden wij daarvoor een voorwaarde. We bieden een groot scala aan mogelijkheden voor het in balans brengen van werk en privé, in verschillende situaties of levensfasen.

Afhankelijk van individuele omstandigheden ('levensfase') kunnen medewerkers behoefte hebben aan meer tijd voor privé. Voor het tijdelijk of meer langdurig aanpassen van de werktijden zijn er in de CAO regelingen opgenomen. Daarnaast kent de CAO vormen van buitengewoon verlof voor specifieke gebeurtenissen, waaronder betaald ouderschapsverlof voor ouders, pleegouders en adoptieouders. In de voorbereiding voor de eerstvolgende CAO is betaald verlof voor transgender personen voor de operaties en behandelingen die zij moeten ondergaan meegenomen.

Wanneer een dienstreis gemaakt moet worden, worden incidentele kosten voor kinderopvang door de werkgever vergoed. Voor collega's die te maken hebben met de verzorging van een zieke naaste, is er betaald zorgverlof. Ook is het mogelijk om tijdelijk een minder belastende functie uit te oefenen, wanneer iemands omstandigheden daarnaar vragen.

Voor oudere medewerkers hebben wij het Generatieplan dat medewerkers die minder dan vijf jaar van de AOW-datum zijn verwijderd de mogelijkheid biedt om (gedeeltelijk betaald) één of twee dagen per week minder te gaan werken. Daarnaast biedt de ABP-pensioenregeling de mogelijkheid om vanaf de leeftijd van 60 jaar volledig of gedeeltelijk met pensioen te gaan.

Aandacht voor de werk-privébalans van medewerkers bestaat niet alleen uit regelingen, maar dit is ook geborgd in onze manier van werken en cultuur. Denk daarbij aan het terugkerende medewerkersonderzoek en de gesprekken binnen de R&O-cyclus (de Resultaat & Ontwikkelingscyclus).

Net als veel andere organisaties, heeft NWO/NWO-I een model ontwikkeld voor Hybride Werken. Er zijn uitgangspunten geformuleerd die een basis vormen voor het maken van werkafspraken voor hybride werken. Werk en privé zullen als gevolg van hybride werken meer in elkaar overlopen. Dat kan zorgen voor een betere balans in alle verantwoordelijkheden van iemand. Tegelijkertijd is het ook een verantwoordelijkheid van NWO/NWO-I als werkgever en van elke werknemer om goede afspraken te maken, zodat iedereen zo goed mogelijk hun werk kan doen, afhankelijk van de omstandigheden.

3.5. Gendergelijkheid in leiderschap en besluitvorming.

Om tot meer gendergelijkheid te komen in leiderschap en besluitvorming is er een doelstelling vergroten van het aantal leidinggevende vrouwen procentueel te vergroten. Ook is er een focus op inclusief leiderschap, waardoor vrouwelijke eigenschappen beter worden gewaardeerd en ingezet.

3.6. Gendergelijkheid in werving en loopbaanontwikkeling.

Onderzoek laat zien dat organisaties zeggen de beste kandidaat te willen selecteren, terwijl in werkelijkheid de persoon waarmee (onbewust) de beste 'klik' is vaak de voorkeur geniet. Kandidaten uit ondervertegenwoordigde groepen krijgen zo vaker niet het voordeel van de twijfel, want een 'klik' wordt eerder gevoeld bij kandidaten die op onszelf lijken. In het hoofdstuk 'Training' is al toegelicht dat NWO een werkwijze voor inclusieve werving & selectie van nieuwe collega's introduceert. In alle stappen van het proces worden betrokkenen, waaronder leidinggevend en wervingscommissieleden, door P&O meegenomen. Doel is om tot een diverse en inclusieve medewerkerspopulatie te komen door:

- onbewuste vooroordelen weg te nemen uit het hele wervings- en selectieproces;

- te zorgen voor een inclusieve werving, door middel van een inclusieve vacaturetekst;
- het wervingsproces gestructureerd en daardoor zo objectief mogelijk in te richten;
- zorg te dragen voor een zo toegankelijk mogelijk NWO als het om faciliteiten gaat.

Sinds een aantal jaar organiseert NWO met input van LNVH, ECHO, KNAW de Jonge Akademie, PNN, PostdocNL en Young Academy Europe tweejaarlijks het carrière evenement [Insight Out](#) voor vrouwen in bèta- en technische wetenschappen.

Middels het WISE programma geeft NWO-I instituten die een vrouwelijke wetenschapper of engineer aannemen een extra financiële ondersteuning.

3.7. Maatregelen tegen gendergerelateerd geweld, met inbegrip van seksuele intimidatie

NWO wil een inclusieve en diverse organisatie zijn en dat kan alleen als we met elkaar een open, veilige en positieve werkomgeving creëren.

In geval van ongewenst gedrag, zijn er allerlei manieren uitgelegd om ongewenst gedrag aan te kaarten, aan de hand van een escalatieladder: zo veel mogelijk wordt direct feedback gegeven en anders kunnen gesprekken plaatsvinden met leidinggevenden, P&O, of een onafhankelijke vertrouwenspersoon. Er bestaat ook altijd de mogelijkheid om een formele klacht in te dienen, zie de NWO [uitvoeringsregeling 12](#). Er wordt jaarlijks gerapporteerd aan het Bestuur over meldingen van ongewenst gedrag. Deze gegevens worden verzameld door een extern vertrouwenspersoon via de interne vertrouwenspersonen van de instituten.

Tot slot zal in het eerdergenoemde medewerkersonderzoek ook aandacht besteed worden aan het signaleren van ongewenst gedrag, in verschillende uitingsvormen. Leidinggevenden zullen worden toegerust om dit thema bespreekbaar te maken in hun teams.