

nsCr

Diversiteit, Inclusie en Gender Equality Plan (D&I/GEP)

Amsterdam, 2023

Diversiteit, Inclusie en Gender Equality Plan (D&I/GEP) NSCR

Inhoud

Aanleiding	4
Personeelsopbouw m/v en nationaliteit	4
Hiërarchische lagen	6
Werving en selectie van personeel	7
Inclusieve organisatie-cultuur	8



Vooraf

Het NSCR heeft de missie om excellente en fundamentele wetenschap te bedrijven, die floreert en tegelijkertijd impact heeft op de samenleving. Onderdeel daarvan is het stimuleren van een inclusieve wetenschapscultuur met oog voor diversiteit. Diversiteit in de samenstelling van de staf bevordert de variatie in argumenten en leidt tot inspiratie, creativiteit en innovatie. De meerwaarde wordt gezien in de gezamenlijke inspanning van mensen met verschillende expertises en met een diversiteit aan achtergronden en invalshoeken.

Het NSCR als organisatie streeft ernaar de voorwaarden voor een inclusieve cultuur structureel te creëren en te waarborgen opdat medewerkers verschillende talenten kunnen ontplooiën en inzetten.

Directie en MT onderschrijven de doelstellingen van dit plan en zullen zich inzetten voor goede implementatie.

Amsterdam, maart 2023

Aanleiding

Het NSCR is sinds 1 januari 2018 onderdeel van NWO-I, de institutenorganisatie van NWO. In het NWO-I Directeurenoverleg van 29 mei 2019 zijn doelstellingen vastgesteld met betrekking tot het percentage vrouwen binnen de wetenschap, namelijk 25% op alle lagen. Er zijn afspraken met elkaar gemaakt over gerichte actiepunten waaronder het opstellen van een Gender Equality Plan (GEP) op ieder instituut.

Aangezien binnen het NSCR deze doelstelling al ruimschoots was behaald, is het opstellen van een GEP pas in 2023 ten uitvoer gebracht. Het voorliggende plan is echter in een breder kader te lezen; namelijk als het voornemen om als organisatie een divers team van medewerkers te hebben en een inclusief klimaat te bevorderen en te garanderen. Het NSCR wil dat iedere werknemer ongeacht achtergrond- of persoonskenmerken (gender, seksuele oriëntatie, etniciteit, geloof, enz) gesteund wordt in werkambities, zich optimaal kan ontplooiën en voor de werkzaamheden adequaat wordt gewaardeerd. Dit is tevens in lijn met de handreiking voor het opstellen van een gendergelijkheidsplan, uitgegeven door OCW¹, waarin aangegeven is dat genderkwesties gerelateerd zijn aan andere sociale categorieën, zoals etniciteit, functiebeperking, leeftijd, seksuele oriëntatie en sociale klasse.

Hoewel het NSCR de doelstelling van gender gelijkheid qua percentage vrouwen ruimschoots behaalt, is het belangrijk om structurele voorwaarden voor inclusiviteit en diversiteit mbt tot alle kenmerken te creëren en de waarborgen. Bij het NSCR dreigt de situatie te ontstaan dat mannen ondervertegenwoordigd zijn in de diverse lagen van de organisatie. Ook dit is een ongewenst effect. Daarnaast zal dit plan helpen te monitoren en ervoor te zorgen ongelijkheden van kansen in alle lagen van het instituut te veranderen of voorkomen.

Personeelsopbouw m/v en nationaliteit

De onderstaande personeelsopbouw van de medewerkers bij NSCR geeft aan dat er momenteel onder de vaste en tijdelijke posities zowel op wetenschappelijk vlak als in de bedrijfsvoering een M/V-verdeling van afgerond 40:60 bestaat. Op veel posities werken meer vrouwen dan mannen. In dit overzicht zijn ook de medewerkers meegenomen die een aanstelling elders hebben, zoals gedetacheerde PhD's bijvoorbeeld die een aanstelling hebben bij de VU. Onze fellows en gastonderzoekers zijn buiten beschouwing gelaten vanwege het meer vrijblijvende karakter van hun aanwezigheid op het instituut.

Werknemer	V	M	V	M
WP/V	9	7	59%	41%
WP/T	14	12	55%	45%
OIO	19	3	88%	12%
OP/V	3	3	57%	43%
OP/T	3	2	60%	40%
Totaal	48	27	64%	36%

Peildatum: 1 maart 2023

Onder het werknemersbestand (personen in dienst bij het NSCR) zijn momenteel de onderstaande 12 nationaliteiten vertegenwoordigd. Onder nationaliteit wordt hier verstaan: de in het paspoort vermeldde nationaliteit. Dit komt niet altijd overeen met het geboorteland. Evenmin worden hier personen van de tweede generatie migranten meegenomen.

In absolute getallen betreft het 57 werknemers met Nederlandse nationaliteit en 18 werknemers met de niet-Nederlandse nationaliteit.

- Nederlands
- Burger van de Dominicaanse Republiek
- Deens
- Italiaans
- Spaans
- Tsjechisch
- Noors
- Britse burger
- Duits
- Turks
- Vietnamees
- Bosnië en Herzegovina

Aanvullend zijn er 4 medewerkers niet-in-dienst, maar wel werkzaam bij het NSCR met de volgende nationaliteiten:

- India
- Mexico
- China
- Wit-Rusland

Hiërarchische lagen

Momenteel zijn er bij het NSCR 5 onderzoekgroepen die samen met de afdeling bedrijfsvoering onder leiding van een instituut manager onder de verantwoordelijkheid van de directeur vallen. De Privacy- en Security officer rapporteert eveneens aan de directeur.

Het MT wordt gevormd door de directeur (V), een instituutsmanager (vacant) en 7 onderzoeksgroepsleiders voor de 5 onderzoeksgroepen (5 V en 2M) en bestaat per 1-03-2023 uit een viertal nationaliteiten. Op het vlak van gender zou juist kunnen worden gesteld dat momenteel de mannen ondervertegenwoordigd zijn in de top van de organisatie.

Werving en selectie van personeel

Het NSCR heeft een protocol voor het werven en selecteren van personeel wat betreft stappen en procedure. Dit protocol is op te vragen bij de HR Adviseur van het NSCR.

Gezien de vrouw/man-verdeling bij het NSCR in alle hiërarchische lagen is er op dit moment geen noodzaak voor acties om meer vrouwen te werven bij zich voordoende vacatures. Wel moeten we ervoor waken dat er geen disbalans ontstaat in de genderverhoudingen ten gunste van vrouwen. Om diversiteit en inclusie vanuit de organisatie te versterken is het belangrijk wervingen en selectie zorgvuldig voor te bereiden en alert te zijn op o.a. woordkeuze en formuleringen in de wervingsadvertentie alsmede de manier van verspreiding. Reeds bij het begin van het werving en selectieproces zijn dergelijke acties vereist. De vacaturehouder en de selectiecommissie worden tevens gewezen op (vaak) onbedoelde vooroordelen die de selectie van kandidaten kunnen beïnvloeden.

- BIAS bewust: Bij besluitvormingsprocessen, waaronder het selecteren van kandidaten in een wervingsronde, is het van belang dat we ons bewust worden over (onbewuste) vooroordelen. Dit kan door middel van speciale trainingen, maar ook door een open gesprek voorafgaand aan de procedure geschieden.
- De commissie wordt ook gewezen op de mogelijk nadelige effecten dat leden van een minderheid zich van de eigen groep distantiëren als ze in een team werken waar zij de uitzondering zijn en elkaar juist niet stimuleren maar eerder belemmeren als ze in bepaalde posities komen te werken. Door heldere procedures en heterogeen samengestelde commissies kunnen deze tendenties worden voorkomen. Let wel: dergelijke vertekeningen in het oordeel dat commissies vellen kunnen voor alle soorten kenmerken optreden, dus niet alleen als het gaat om gender verhoudingen. En ook al is het onderzoek over deze vertekeningen niet eenduidig is het van belang alert te zijn voor mogelijke oneigenlijke kenmerken bij de oordeelsvorming.
- Bij vacatures in een team met disbalans, hebben bij gelijke geschiktheid kandidaten van de ondervertegenwoordigde achtergrond de voorkeur boven andere kandidaten.
- Om kandidaten met andere achtergronden dan de bij het NSCR of het team dominante groep meer kansen te bieden worden de volgende afspraken gemaakt bij selectie van kandidaten:
 - De sollicitatiebrieven voor ondersteunend personeel worden door het secretariaat geanonimiseerd om alleen op inhoud te selecteren. De NAW-gegevens, geslacht, leeftijd en pasfoto zijn in de eerste selectieronde verwijderd. We realiseren ons dat bij wetenschappelijk personeel anonimiteit borgen niet realistisch is, aangezien men op basis van publicaties de identiteit kan aflezen.
 - In elke selectiecommissie wordt op voorhand met elkaar af besproken dat in principe (grotendeels) geschikte kandidaten uit groepen die ondervertegenwoordigd zijn, met voorrang op gesprek worden uitgenodigd. HR adviseert in deze over de ondervertegenwoordigde groepen.

- In sollicitatiecommissies zorgen we voor een goede balans tussen man/vrouw en borgen we culturele en etnische diversiteit. Indien nodig spannen we ons in om externe leden aan de commissie toe te voegen.
- We standaardiseren waar mogelijk de algemene vragen tijdens een sollicitatiegesprek, opdat mannen en vrouwen van welke achtergrond dan ook dezelfde vragen krijgen.

Inclusieve organisatie-cultuur

Uitsluiting van collega's op basis van achtergrondkenmerken wordt binnen het NSCR niet getolereerd. Leidinggevenden worden geacht hierin het goede voorbeeld te geven. Ter ondersteuning worden *trainingen* gegeven op het gebied van unconscious bias en leiderschap, toegankelijk voor alle medewerkers van het NSCR, waarbij we aanhaken bij de training die op NWO-I niveau georganiseerd gaan worden.

In de *R&O gesprekken* biedt de leidinggevende de medewerker de gelegenheid zich uit te spreken over de cultuur. Voor deze gesprekken bestaat een handleiding die door HR jaarlijks wordt aangepast en verspreid onder alle leidinggevenden.

Indien onveiligheid op sociaal vlak genoemd wordt, worden hier door de organisatie acties aan verbonden. Het NSCR heeft een *interne en een externe vertrouwenspersoon* die gevraagd en ongevraagd de directie kunnen adviseren actie te ondernemen.

Het NSCR biedt medewerkers de mogelijkheid hun werkuren en -locatie *flexibel* in te zetten. We sturen op resultaat en niet op aanwezigheid. Dit betekent bijvoorbeeld dat ouders die jonge kinderen naar school moeten brengen, of mantelzorgers ruimte krijgen en dat hier met het plannen van overleggen rekening mee wordt gehouden.

Verzoeken om *ouderschapsverlof of zorgverlof* worden in principe altijd gehonoreerd binnen de grenzen van de door NWO-I bepaalde voorwaarden met betrekking tot lengte en duur van het verlof.

Trainingen voor leiderschap, coaching in bepaalde levensfasen e.d. worden aangeboden indien daar behoefte voor is. Als blijkt dat hier factoren onderliggen die te maken hebben met onderschatting van het eigen kunnen of angst om te vragen, zal hier een actieplan met betreffend persoon op worden gemaakt gericht op diens ontwikkeling. Denk aan opleiding, coaching of afspraken over een carrièrepad.

Bronnen:

¹ <https://open.overheid.nl/repository/ronl-82268360-215a-423c-9edf-c2dc000d1f8f/1/pdf/handreiking-voor-het-opstellen-van-een-gendergelijkheidsplan.pdf>, dd 02/03/2022