



Zorginstituut Nederland

Gendergelijkheidsplan

Zorginstituut Nederland

Definitief | 14 november 2023

| Van goede zorg verzekerd |



Inhoudsopgave

1	Inleiding	4
2	Invulling gendergelijkheidsplan	5
3	Algemeen beeld van gendergelijkheid bij het Zorginstituut	6
3.1	Visie op diversiteit, inclusie en gelijkwaardigheid	6
3.1.1	Strategisch HR-beleid	6
3.1.2	Diversiteits- en inclusiviteitsbeleid	7
3.2	Man/vrouw verhouding	8
4	Vier onderdelen van het gendergelijkheidsplan	10
4.1	Openbaar document	10
4.2	Middelen	10
4.3	Dataverzameling en monitoring	10
4.4	Training en opleiding	10
	Colofon	13

Inleiding

Zorginstituut Nederland neemt deel aan Horizon Europe, het onderzoeks- en innovatieprogramma van de Europese Unie. Als voorwaarde voor deelname aan Horizon Europe moeten overheidsorganisaties, onderzoeksinstituten en universiteiten vanaf 1 januari 2022 beschikken over een gendergelijkheidsplan (ook wel Gender Equality Plan of GEP genoemd) om gendergelijkheid te bevorderen.

Met dit gendergelijkheidsplan wil Zorginstituut Nederland (het Zorginstituut) bijdragen aan de realisatie van de doelstellingen van de Europese Commissie om gendergelijkheid te stimuleren op de arbeidsmarkt en in organisaties.

Het gendergelijkheidsplan moet aan een aantal eisen voldoen. Deze eisen staan in hoofdstuk 2. Hoofdstuk 3 bevat een korte weergave van het algemene beeld van gendergelijkheid bij het Zorginstituut. Tot slot staat in hoofdstuk 4 beschreven welke middelen het Zorginstituut inzet om genderneutraliteit te stimuleren, welke data wordt verzameld, hoe monitoring plaatsvindt, en welke acties het Zorginstituut onderneemt om vooruitgang te boeken.

2 Invulling gendergelijkheidsplan

Om gendergelijkheid te bevorderen heeft de Europese commissie bepaald dat organisaties die willen deelnemen aan Horizon Europe moeten beschikken over een gendergelijkheidsplan (GEP).

De Europese commissie heeft op vier onderdelen eisen geformuleerd waaraan het GEP moet voldoen. Als eerste moet het GEP een openbaar document zijn, waarin staat hoe de organisatie zich inspannt om gendergelijkheid te bevorderen. Als tweede moet de organisatie in het GEP aangegeven welke middelen en capaciteit hiervoor worden ingezet. Als derde moet de dataverzameling en monitoring zijn beschreven. En tot slot moet de organisatie aangeven welke (trainings)activiteiten de organisatie uitvoert om gendergelijkheid te bevorderen en hoe iedereen daarbij wordt betrokken.

In dit gendergelijkheidsplan staat hoe het Zorginstituut hier invulling aangeeft.

3 Algemeen beeld van gendergelijkheid bij het Zorginstituut

3.1 Visie op diversiteit, inclusie en gelijkwaardigheid

In het Strategisch HR-beleid en in het Diversiteits- en inclusiebeleid is vastgelegd welke doelen het Zorginstituut op het gebied van diversiteit, inclusie en gelijkwaardigheid wil bereiken.

3.1.1 Strategisch HR-beleid

In het Strategisch HR-beleid 2020-2023 is een van de vijf speerpunten: "Het Zorginstituut is een inclusieve organisatie met divers samengetelde teams."

Bij divers samengestelde teams gaat het niet alleen om de verhouding aantal vrouwen en mannen, want er moet ook rekening gehouden worden met genderfluiditeit. Bij diversiteit gaat het om alle aspecten waarop medewerkers van elkaar verschillen. Daarbij gaat het zowel om zichtbare kenmerken zoals geslacht, leeftijd en afkomst (ethniciteit), als om minder zichtbare kenmerken zoals wensen, behoeften, belastbaarheid, ziekte of handicap, competenties, werkstijlen, seksuele voorkeur en karaktereigenschappen. Iedere medewerker heeft een eigen, unieke combinatie van dergelijke kenmerken. Een deel van die kenmerken heeft direct invloed op hoe de medewerker in het werk staat: ze bepalen hoe de medewerker leert, wat de medewerker nodig heeft om gezond te blijven en wat de medewerker motiveert. Het Zorginstituut wil een inclusieve organisatie zijn, 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 dezelfde kansen krijgen.

Het Zorginstituut is onderdeel van de samenleving en wil daarvan een afspiegeling zijn. (Informatie over de missie en de taken van het Zorginstituut en over de organisatie is te vinden op de website van het Zorginstituut: www.zorginstituutnederland.nl/over-ons/werken-bij-het-zorginstituut).

Het Zorginstituut wil een inclusieve overheidsorganisatie zijn met divers samengestelde teams en meer diversiteit, ook in de hogere schalen. Daarvoor zet het Zorginstituut meerdere instrumenten in bij werving en selectie, loopbaanontwikkeling, ondersteunen werk-privébalans, leiderschap en besluitvorming en bij het creëren van een gezonde inclusieve werkomgeving.

Werving en selectie

Bij de werving en selectie is het Zorginstituut onlangs overgestapt op objectief werven en selecteren op basis van functie-eisen. Hiervoor heeft het team Personeel & Organisatie (P&O) deelgenomen aan de training "Objectief werven en selecteren". De vacatureteksten worden zoveel mogelijk genderneutraal geschreven en bevatten een inclusie statement. Bij vacatures bepaalt de selectiecommissie vooraf welke vragen aan de sollicitanten worden voorgelegd en hoe de antwoorden worden gewogen. De komende tijd worden de leidinggevenden getraind in objectief werven en selecteren.

Loopbaanontwikkeling

Bij loopbaanontwikkeling ligt de focus op ontwikkeling in de functie, ontwikkeling van competenties en mogelijke loopbaanstappen. Deze onderwerpen komen aan bod tijdens het jaarlijkse plannings-, voorgangs- en evaluatiegesprek dat de medewerker met zijn leidinggevende heeft. Daarnaast kunnen medewerkers met hun vragen bij een loopbaanadviseur terecht.

Ondersteunen werk-privébalans

Een goede afstemming van werk en privé is belangrijk om goed te kunnen functioneren op het werk en om alle medewerkers gelijke kansen te bieden om een carrière op te bouwen. Hiervoor biedt het Zorginstituut onder meer het volgende aan:

- flexibele werktijden en de mogelijkheid om parttime te werken;
- de mogelijkheid om hybride te werken waardoor medewerkers hun werk- en privéleven beter op elkaar kunnen afstemmen;
- voorzieningen om de duurzame inzetbaarheid te versterken;

- individueel keuze budget (IKB) en IKB-uren, waarmee de medewerker keuzes kan maken die passen bij zijn eigen wensen en doelen;
- zwangerschaps- en ouderschapsverlof (CAO Rijk);
- calamiteitenverlof en zorgverlof (CAO Rijk);
- het in dienst nemen en ondersteunen van mensen met een arbeidsbeperking.

Leiderschap en besluitvorming

Leidinggevendenden nemen deel aan een permanent management development programma (MD-programma). In dit programma komen thema's aan bod die te maken hebben met diversiteit en inclusie, zoals inclusief leiderschap, het voeren van het goede gesprek, competentieontwikkeling en strategische personeelsplanning.

Creëren van een gezonde inclusieve werkomgeving

Het Zorginstituut wil alle medewerkers een veilige en inclusieve werkomgeving bieden waar ongewenst gedrag zoals pesten, discriminatie, gender gerelateerd geweld en (seksuele) intimidatie niet wordt getolereerd. Medewerkers zijn verplicht zich aan de Gedragscode Integriteit Rijk (GIR) te houden. Bij binnenkomst leggen nieuwe medewerkers de ambtseed af en krijgen zij informatie over de GIR, de gewenste omgangsvormen en bij wie zij terecht kunnen met een probleem of klacht. Het Zorginstituut moedigt medewerkers aan om aan de bel te trekken bij ongewenst gedrag en elkaar aan te spreken. Ook bij teamontwikkeling is aandacht voor diversiteit en inclusie. Daarnaast vindt elke twee jaar een medewerkersonderzoek plaats waarbij gekeken wordt naar inclusief werkklimaat, sociale veiligheid en andere onderwerpen die hiermee samenhangen.

3.1.2 Diversiteits- en inclusiviteitsbeleid

Het Zorginstituut heeft een visie op diversiteit, inclusie en gelijkwaardigheid vastgesteld, een statement inclusie en een actieplan. Management en medewerkers ontwikkelen samen en proactief het diversiteits- en inclusiviteitsbeleid. Zij volgen de externe ontwikkelingen op dit gebied op de voet en nemen deel aan externe samenwerkingsverbanden. Intern wordt de kennis, kunde en goede ideeën van collega's benut. Eind 2020 zijn medewerkers uitgenodigd om mee te denken en mee te werken aan activiteiten rondom diversiteit en inclusie. Een aantal medewerkers met veel belangstelling voor dit onderwerp heeft zich gemeld. Deze werkgroep treedt op als ambassadeurs die zich inzet op het onderwerp bespreekbaar en kenbaar te maken, wat een positieve invloed heeft op de organisatiecultuur.

Op de website van het Zorginstituut staat het volgende over de organisatiecultuur:

Organisatiecultuur van het Zorginstituut

Het Zorginstituut staat voor verbinden, inspireren en richting geven. Wij werken aan een organisatiecultuur waarin diversiteit, inclusiviteit en gelijkwaardigheid centraal staat. Wij geloven dat talent zich veilig kan ontwikkelen door ruimte te bieden aan de verschillen van mensen. Wij werken continu aan een omgeving waarin iedereen zichzelf mag en kan zijn. Het is belangrijk dat verschillende perspectieven, achtergronden, oriëntaties en kennis samenkomen. Als de verschillende manieren waarop mensen naar iets kijken worden samengebracht, zien wij mooie dingen ontstaan. Zoals meer creativiteit en innovatie, betere resultaten en breder draagvlak voor onze belangrijke maatschappelijke taak.

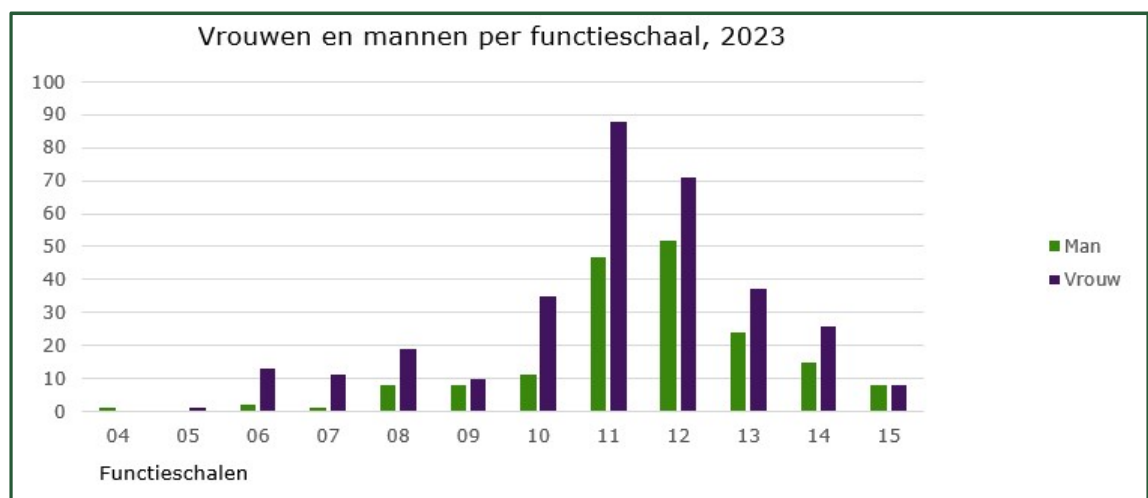
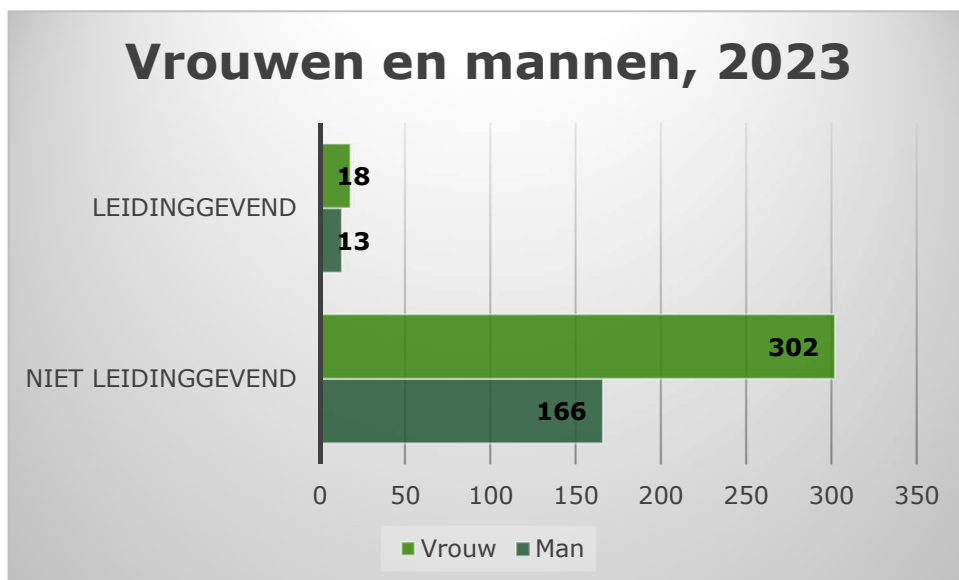
We willen dat dit onderwerp leeft in onze organisatie. Daarom delen we regelmatig DIG-tips op ons intranet, hebben we toegang tot lezingen van de Diversity Academy vanuit het ministerie en bieden we trainingen aan om te selecteren zonder vooroordelen. Op en rond Diversity Day organiseren we activiteiten. Daarnaast maken we werk van onze inspanningsverplichting om medewerkers met een arbeidsbijzonderheid aan te nemen. En we zijn ons ervan bewust dat we nog meer kunnen doen op het gebied van DIG. Hiervoor zijn reflectie, integriteit en concrete acties nodig. Kom je bij ons werken en heb je een idee voor DIG? Dan vind je al snel aanmoediging om het te gaan doen!

De medewerkers van het Zorginstituut hebben een positief beeld van de ervaren diversiteit en omgangsvormen binnen het Zorginstituut (medewerkersonderzoek 2021).

Hierbij moet wel worden opgemerkt dat het aantal medewerkers met een arbeidsbeperking dat werkzaam is bij het Zorginstituut gering is. Het Zorginstituut moet daarom meer investeren om medewerkers met een arbeidsbeperking binnen te halen en te behouden. Dit vraagt om extra inzet van recruitment en leidinggevenden.

3.2 Man/vrouw verhouding

In onderstaande grafieken staat aangegeven hoeveel vrouwen en mannen binnen het Zorginstituut werkzaam zijn en hoeveel van hen een leidinggevende positie bekleedt. Ook is af te lezen hoe de man-vrouw verhouding per functieschaal is.



Samenvattend:

- Er werken beduidend meer vrouwen (64%) dan mannen (36%) binnen het Zorginstituut.

- Er werken meer vrouwen (58%) dan mannen (42%) in leidinggevende functies.
- In functies met een schaal 6 of 7 zijn weinig mannen werkzaam. Er zijn verder geen grote verschillen in de man-vrouw verhouding per functieschaal.
- Het Zorginstituut kan zich bij de werving en selectie meer inzetten op het aantrekken van mannen voor functies bij het Zorginstituut.

4 Vier onderdelen van het gendergelijkheidsplan

4.1 Openbaar document

Dit gendergelijkheidsplan is vastgesteld door de Raad van Bestuur en wordt gepubliceerd op de website van Zorginstituut Nederland. Daarnaast wordt dit document bij alle medewerkers onder de aandacht gebracht, o.a. door publicatie op intranet.

4.2 Middelen

Het Zorginstituut heeft capaciteit en middelen beschikbaar voor het ontwikkelen en uitvoeren een diversiteits- en inclusiviteitsbeleid en daarmee voor het bevorderen gendergelijkheid. Binnen het team P&O (Personeel & Organisatie) wordt gewerkt aan het ontwikkelen en uitvoeren van een MD-programma, strategische personeelsplanning, diversiteit & inclusie c.q. genderbeleid, talentontwikkeling, arbobeleid en integriteitsbeleid. De recruiters en P&O-adviseurs ondersteunen leidinggevenden bij het competentiegericht en genderneutraal werven en selecteren. De arbofunctionaris (tevens preventiemedewerker) ziet toe op gezonde arbeidsomstandigheden. En de integriteitscoördinator houdt zich bezig met sociale veiligheid binnen de organisatie. Daarnaast heeft het Zorginstituut meerdere gecertificeerde vertrouwenspersonen bij wie medewerkers terecht kunnen als zij een werkgerelateerd probleem hebben. En medewerkers die vragen hebben over hun werk of loopbaan kunnen contact opnemen met een loopbaanadviseur. Op het gebied van inclusie en diversiteit is verder een werkgroep actief.

4.3 Dataverzameling en monitoring

Het Zorginstituut registreert de geboortedatum van medewerkers en het geslacht man of vrouw in een personeelssysteem. Non-binair wordt niet geregistreerd. Het Zorginstituut onderzoekt de mogelijkheid om medewerkers in het personeelssysteem als non-binair te registreren. Op basis van de geregistreerde gegevens kunnen rapportages worden gedraaid op basis van verschillende variabelen. Denk aan man/vrouw verhouding in relatie tot leeftijd, salaris, functie en bijvoorbeeld managementposities. Ook houdt het Zorginstituut bij hoeveel medewerkers geregistreerd staan in het Doelgroepregister UWV in het kader van de banenafpraak.

Daarnaast monitort het Zorginstituut het welbevinden en de tevredenheid van medewerkers. Het Zorginstituut voert om de twee jaar een medewerkersonderzoek uit. Onderwerpen die in het onderzoek aan bod komen zijn onder meer arbeidsomstandigheden, leiderschap, inclusief werkklimaat, ongewenste omgangsvormen, sociale veiligheid en integriteit. Ook voert het Zorginstituut regelmatig een periodiek medisch onderzoek uit. Verder wordt met medewerkers die vertrekken een exitinterview gehouden en maken de vertrouwenspersonen elk jaar een jaarrapport. De geanonimiseerde informatie die uit deze (onderzoeks)rapporten naar voren komt gebruikt het Zorginstituut om het strategisch HR-beleid bij te stellen en verbeteracties door te voeren.

4.4 Training en opleiding

Het Zorginstituut biedt verschillende trainingen en activiteiten aan die te maken hebben met diversiteit en inclusie:

- Training "Inclusief leiderschap" en "Professioneel leiderschap" in het MD-programma voor leidinggevenden.
- Training "Selecteren zonder vooroordelen" voor leidinggevenden, P&O-medewerkers, leden van werving- en selectiecommissies en belangstellenden.
- Training "Objectief werven en selecteren", gericht op het werven van de beste kandidaat, ongeacht welke diversiteitskenmerken dan ook, op basis van functie-eisen.
- "Over de streep"-sessies om draagvlak te krijgen om voor medewerkers met een arbeidsbeperking een functie binnen de organisatie te vinden of te creëren.
- Teamontwikkeling voor teams: het team staat stil bij verschillen binnen het team en kijkt hoe deze kunnen worden benut om te komen tot een sterk team.
- Voorlichting aan leidinggevenden over hoe te handelen bij ongewenst gedrag.

- Intervisie als reflectie-instrument, om zelfinzicht te krijgen en te reflecteren op de eigen rol en de rol van een ander.
- Ondersteuning bij het maken van afspraken over persoonlijke ontwikkeling, competenties en gedrag in de personeelsgesprekken.
- Loopbaancoaching.
- Online webinars en e-learningmodules op het gebied van diversiteit en inclusie voor leidinggevenden en medewerkers.
- Deelname aan maatschappelijke relevante activiteiten, zoals de 'Baas van Morgen'-dag, sollicitatietrainingen op scholen en de Diversity Week.

Diemen, 14 november 2023

Zorginstituut Nederland

Sjaak Wijma
Voorzitter Raad van Bestuur

Bronvermelding

Bij het opstellen van dit document is gebruik gemaakt van *Gendergelijkheidsplan, briefrapport 2021-0214*, DOI 10.21945/RIVM-2021-0241 van het Rijksinstituut voor Volksgezondheid en Milieu (2021)

Colofon

Volnummer	2023046827
Contactpersoon	Team Personeel & Organisatie
Auteur(s)	Team Personeel & Organisatie
Afdeling Team	Bedrijfsdiensten Personeel & Organisatie
Uitgebracht aan	Raad van Bestuur