

**Gendergelijkheidsplan**  
*Gender Equality Plan*  
**VSL 2022**



Het Bestuur van VSL onderkent het belang dat de Europese Unie hecht aan gendergelijkheid en het doel van gendergelijkheid in onderzoek, ontwikkeling en innovatie. VSL erkent de waarde van een divers personeelsbestand en de cruciale rol daarvan in de innovatieve kracht van VSL. VSL zet zich in voor een inclusieve werkomgeving waar alle werknemers van VSL, ongeacht hun afkomst, gender, seksuele geaardheid, nationaliteit of arbeidsbeperking, dezelfde kansen krijgen, zich zoveel mogelijk kunnen ontwikkelen en zichzelf kunnen zijn binnen de organisatie van VSL. Dat wordt ook benadrukt in de VSL-gedragscode.

Binnen VSL is de steun voor gendergelijkheid onderdeel van een bredere ambitie om de diversiteit en inclusie (D&I) te versterken. Die ambitie is onderdeel van het Duurzaamheidsbeleid van VSL en wordt dan ook benadrukt in de VSL-strategie die wordt afgestemd met de Raad voor deskundigen voor het Standaardenbeheerovereenkomst. Hieronder een overzicht van de maatregelen, beleidslijnen en activiteiten op het gebied van diversiteit en inclusie die we bij VSL ontwikkelen voor de komende jaren.

#### **GENDEREVENWICHT IN LEIDERSCHAP EN BESLUITVORMING**

VSL is een internationaal operende organisatie met een publieke taak. Het bestuur steunt genderevenwicht en zal dit blijven doen. Om deze belofte van het bestuur te benadrukken en te illustreren: de helft van de topfuncties bij VSL wordt al door vrouwen bekleed. Bovendien zijn vier van de acht managers van VSL vrouwen. Van de 100 werknemers van VSL is 25 % vrouw, en dat percentage neemt toe.

#### **BESTUUR EN BESCHIKBARE MIDDELEN**

Het bestuur van VSL stelt middelen beschikbaar en zorgt dat het expertise op het gebied van genderbeleid in huis heeft om gendergelijkheidsmaatregelen verder te ontwikkelen en uit te voeren. VSL heeft een D&I team opgericht en een D&I Officer aangesteld als voorzitter van het team.

Het D&I Team heeft een budget van €5.000 per jaar om D&I onder de aandacht te brengen, een diverse en inclusieve cultuur te creëren en D&I nog steviger te verankeren in de organisatie.

Het D&I-team faciliteert betrokkenheid en inspraak van medewerkers, gelijke kansen binnen processen, monitoring en onderzoek, en netwerken en evenementen, zoals rondetafelgesprekken over specifieke onderwerpen (bv. gender, culturele diversiteit, het hebben van een arbeidsbeperking). Het doel van de rondetafelgesprekken is om de mogelijkheid te bieden wensen en behoeften op het gebied van D&I binnen de organisatie kenbaar te maken. De afdeling HR doet onderzoek naar gender gerelateerde loonverschillen en waar die vandaan komen. VSL stimuleert werknemers hun eigen (online) gemeenschappen op te zetten voor vrouwen zoals ruimte te bieden aan [Sisters in Science](#) in de organisatie van VSL en de website van VSL, culturele diversiteit en LHBTQ+, die (financieel) worden gesteund door de D&I Officer.

Daarnaast werkt het D&I team deelname aan festiviteiten die gericht is op het vergroten van het bewustzijn op het gebied van D&I en het voeren van open gesprekken over dit onderwerp, zoals de jaarlijkse D&I week van TU Delft en Vrouwentechnekdag op de werkvloer van VSL.

#### **OPLEIDING EN CAPACITEITSOPBOUW**

**Gendergelijkheidsplan**  
*Gender Equality Plan*  
**VSL 2022**



VSL biedt opleidingsmogelijkheden aan om D&I-kwesties onder de aandacht te brengen, faciliteert leiderschapstraining en mentoractiviteiten voor vrouwen via o.a. de VSL Academy, en gaat cursussen organiseren over omgaan met onbewuste vooroordelen voor managers en werknemers.

#### **DATAVERZAMELING EN MONITORING**

VSL monitort de tevredenheid van werknemers, en gaat onder meer via beoordelingen van de ervaren inclusie, gaat de genders en nationaliteiten van zijn werknemers monitoren en betreft externe partijen om de voortgang op het gebied van gendergelijkheid en D&I te beoordelen en te benchmarken. VSL gaat jaarlijks een D&I-factsheet publiceren voor alle medewerkers, waarin relevante D&I-data van binnen en buiten VSL worden samengevat. Het D&I team gaat deze data gebruiken in haar vergaderingen om doelen te stellen, afspraken te maken en doelstellingen te monitoren, zoals een gelijk percentage vrouwen/mannen op alle niveaus van de organisatie. De data worden waar mogelijk geaggregeerd, in overeenstemming met de regels uit de AVG.

#### **GENDERGELIJKHEID IN WERVING EN LOOPBAANONTWIKKELING**

VSL stimuleert werving en loopbaanontwikkeling met oog voor D&I. VSL monitort het percentage vrouwelijke PhD in haar organisatie en kijkt hoe dit percentage te verhogen via mentorschap en andere maatregelen.

#### **WERK-PRIVÉBALANS EN ORGANISATIECULTUUR**

VSL stimuleert een gezonde balans tussen werk en privé. In 2022 is VSL gestart om een vitale organisatie te creëren waar alle medewerkers plezier hebben in hun werk en geestelijk en lichamelijk gezond zijn. VSL biedt via de VSL Academy verschillende preventieve cursussen voor medewerkers aan over onderwerpen als balans tussen werk en privé, stress en tijdmanagement, en ouderschap. Het D&I team stemt de inhoud van de VSL Academy af met de aanbieders van trainingen om gendergelijkheid, diversiteit en inclusie op te nemen in het leeraanbod.

#### **MAATREGELEN TEGEN GENDERGERELATEERD GEWELD**

VSL heeft een integriteitsmeldpunt voor vragen en klachten en onderzoekt een online integriteitsplatform met informatie over klachtenprocedures. VSL heeft bovendien een netwerk van interne, opgeleide vertrouwenspersonen en biedt de mogelijkheid om contact op te nemen met externe vertrouwenspersonen, die medewerkers kunnen raadplegen over problemen in verband met sociaal gedrag, pesten en/of seksuele intimidatie.

#### **INTEGRATIE VAN DE GENDERDIMENSIE IN ONDERZOEK EN ONDERWIJS**

VSL steunt de opname van de genderdimensie in onze onderzoeksactiviteiten en externe vertegenwoordiging. VSL heeft als doel om D&I in haar onderzoek te integreren door diversiteit te stimuleren in subsidieaanvragen en aanbevelingen voor prijzen (in het bijzonder als het gaat om de manvrouwverhouding). Bij het opstellen van voorstellen voor oproepen van de EU (EURAMET) worden onderzoekers herinnerd aan het belang van de genderdimensie en van diversiteit in hun onderzoek en hun team.

Gezien de informele inzet in de afgelopen jaren en onze formele beloften voor de toekomst hebben we er vertrouwen in dat onze diversiteits- en inclusiestrategie, inclusief de focus op gendergelijkheid,

**Gendergelijkheidsplan**  
*Gender Equality Plan*  
**VSL 2022**



zal bijdragen aan een open, inclusieve werkomgeving bij VSL en dat die zal leiden tot uitmuntend, collaboratief onderzoek met impact in de Europese context.

Managing Director

Fabienne van Booma-Smit