

Gendergelijkheidsplan

Looptijd: 2026–jaarlijkse evaluatie

1. Inleiding en uitgangspunten

De directie van VSL onderschrijft het belang dat de Europese Unie hecht aan gendergelijkheid in onderzoek, ontwikkeling en innovatie. VSL streeft naar een personeelsbestand en werkomgeving waarin iedereen gelijke kansen heeft en waarin verschillen in achtergrond en perspectief bijdragen aan kwaliteit en innovatie.

Dit plan beschrijft bestaande en geplande maatregelen voor gendergelijkheid binnen VSL en maakt zichtbaar hoe VSL deze maatregelen borgt, monitort en evalueert. De uitgangspunten (gelijke kansen, respectvolle omgangsvormen en non-discriminatie) zijn vastgelegd in dit plan en worden in de praktijk ondersteund door bestaande afspraken en kaders binnen VSL, zoals de VSL-gedragscode.

Dit plan is het formeel vastgelegde kader van VSL voor gendergelijkheid. Voor zover binnen VSL geen aanvullend D&I-beleidsdocument is vastgesteld, is dit plan het referentiedocument voor de afspraken en werkwijze over dit onderwerp. Het plan geldt voor alle medewerkers en stagiairs die onder de gedragscode van VSL vallen en wordt iedere 12 maanden door de D&I-werkgroep geëvalueerd en in hoofdlijnen aan het bestuur gerapporteerd. Waar relevant worden acties afgestemd met HR en people managers. De D&I werkgroep bestaat uit 4-6 medewerkers van VSL die enthousiast zijn over dit onderwerp.

Publicatie: dit plan wordt publiek beschikbaar gesteld via de website van VSL. Interne voortgangsupdates en basisrapportages worden niet publiek gemaakt. De voortgang wordt zichtbaar gemaakt via een jaarlijkse basisrapportage en een korte interne actielijst met gerealiseerde en lopende activiteiten.

2. Genderevenwicht in leiderschap en besluitvorming

VSL streeft naar evenwichtige vertegenwoordiging in leiderschap en besluitvorming. Het bestuur en het managementteam bewaken dit bij benoemingen, opvolgingsplanning en teamindeling, binnen de grenzen van beschikbaar talent en functie-eisen.

- In de functies vanaf schaal 13 is sprake van een evenwichtige vertegenwoordiging.
- Ook binnen het management is sprake van een substantieel aandeel vrouwen.

- Binnen de totale organisatie is het aandeel vrouwen lager dan het aandeel mannen, maar is wel een stijgende trend te zien.

3. Bestuur en beschikbare middelen

De directie van VSL draagt eindverantwoordelijkheid voor de uitvoering van dit plan. VSL heeft een D&I-werkgroep die periodiek (doorgaans maandelijks) bijeenkomt. De werkgroep werkt samen met HR en people management waar maatregelen raken aan HR-processen of teamafspraken. De werkgroep brengt ten minste jaarlijks een korte voortgangsupdate uit.

De D&I-werkgroep beschikt over een jaarlijks budget van € 7.500 voor kleinschalige activiteiten. Voor activiteiten die extra inzet vragen (bijv. externe ondersteuning) wordt vooraf afgestemd met het management.

- Komt maandelijks bijeen om signalen, vragen en verbetervoorstellen rond D&I te bespreken en (kleine) acties uit te zetten.
- Organiseert 1-2 keer per jaar een laagdrempelig D&I-evenement gericht op bewustwording en het stimuleren van het gesprek (zonder belerende insteek).
- Fungeert als laagdrempelig aanspreekpunt: medewerkers kunnen onderwerpen en signalen rondom D&I bij de werkgroep melden; waar nodig wordt doorverwezen naar HR, people manager, vertrouwenspersoon of integriteitsmeldpunt.
- Levert input voor een jaarlijkse korte update en publiceert deze intern.

De werkgroep gebruikt signalen uit de organisatie (bijv. uit gesprekken, events en vragen van medewerkers) om verbeterpunten te formuleren. Waar passend kan HR op verzoek of op basis van signalen een gerichte analyse uitvoeren (bijvoorbeeld rondom instroom/doorstroom of beloningsverschillen), mits de beschikbare data en privacyregels dit toelaten. Afgesproken vervolgstappen worden vastgelegd en opgevolgd.

De D&I-werkgroep organiseert 1-2 keer per jaar een laagdrempelig evenement om bewustwording te creëren en het gesprek over D&I op gang te houden. Na ieder evenement worden de belangrijkste signalen en eventuele vervolgacties kort vastgelegd en gedeeld met de medewerkers.

4. Opleiding en capaciteitsopbouw

VSL vergroot bewustwording en kennis over D&I vooral via communicatie en de jaarlijkse D&I-evenementen. Waar passend wijst VSL de medewerkers op beschikbare leer- en ontwikkelmogelijkheden via de VSL Academy. Als er trainingen worden gevolgd

of georganiseerd, worden leerpunten waar mogelijk teruggekoppeld aan de D&I-werkgroep.

5. Dataverzameling en monitoring

VSL monitort de voortgang op gendergelijkheid en D&I op een pragmatische manier, passend bij de omvang van de organisatie en de afspraken in dit plan. HR en de D&I-werkgroep stemmen jaarlijks af welke kerncijfers en signalen worden gedeeld en welke verbeteracties daaruit volgen. Externe benchmarking of aanvullende onderzoeken worden alleen ingezet als daar een concrete aanleiding of behoefte voor is.

6. Gendergelijkheid in werving en loopbaanontwikkeling

VSL streeft naar gelijke kansen in werving en loopbaanontwikkeling. In de praktijk betekent dit dat HR en people managers streven naar transparante procedures en een zorgvuldige, consistente afweging van kandidaten en medewerkers.

- Werving & selectie: vacatureteksten en selectiecriteria worden duidelijk gecommuniceerd; waar passend wordt gelet op inclusieve formuleringen en op een zo breed mogelijk bereik.
- Selectie: gesprekken en beoordelingen vinden zo consistent mogelijk plaats.
- Ontwikkeling: medewerkers kunnen ontwikkelwensen bespreken met hun people manager; waar passend wijst VSL op beschikbare ontwikkelmogelijkheden.

7. Werk-privébalans en organisatiecultuur

VSL stimuleert een gezonde werk-privébalans en een inclusieve organisatiecultuur. Hierbij sluit VSL aan op bestaande initiatieven en afspraken rond gezondheid en welzijn (o.a. binnen de Arbo-aanpak) en op signalen uit de organisatie.

VSL ondersteunt mentale gezondheid onder andere door medewerkers toegang te geven tot Binqy (een online platform voor welzijnsmonitoring en persoonlijke feedback). Daarnaast kan VSL waar passend wijzen op beschikbare leer- en ontwikkelmogelijkheden (b.v. via de VSL Academy) rondom onderwerpen zoals werkdruk, prioriteren en werk-privébalans.

8. Maatregelen tegen gender gerelateerd geweld

VSL streeft naar een sociaal veilige werkomgeving. Medewerkers kunnen signalen of zorgen bespreken met hun people manager, HR of de D&I-werkgroep. Voor formele meldingen en vertrouwelijke ondersteuning kunnen medewerkers terecht bij het integriteitsmeldpunt en bij (interne en/of externe) vertrouwenspersonen. VSL communiceert periodiek waar medewerkers terecht kunnen.

9. Integratie van de genderdimensie in onderzoek en onderwijs

VSL stimuleert de integratie van de genderdimensie in onderzoek en externe vertegenwoordiging waar dit relevant is voor inhoud, toepassing of gebruikerscontext. Bij het opstellen van voorstellen worden projectteams eraan herinnerd om te overwegen of de genderdimensie relevant is voor de onderzoeksvraag/methode/impact en aandacht te besteden aan teamdiversiteit waar dit past binnen de beschikbare expertise.

VSL beschouwt dit plan als een levend document. Jaarlijks worden resultaten en leerpunten uit monitoring, werving, de D&I-evenementen en signalen/meldingen samengevat en waar nodig vertaald naar bijgestelde acties. Zo worden de afspraken uit dit plan stap voor stap versterkt en geborgd.

Vastgesteld door

Fabienne van Booma – de Smit

CEO

Amanda Lock

CFO