

Gender Equality Plan ZonMw

Juni 2022



Colofon

ZonMw stimuleert gezondheidsonderzoek en zorginnovatie
Vooruitgang vraagt om onderzoek en ontwikkeling. ZonMw financiert gezondheidsonderzoek én stimuleert het gebruik van de ontwikkelde kennis – om daarmee de zorg en gezondheid te verbeteren.

ZonMw heeft als hoofdopdrachtgevers het ministerie van VWS en NWO.

Datum: juni 2022

ZonMw
Laan van Nieuw Oost-Indië 334
Postbus 93245
2509 AE Den Haag
Tel. 070 349 51 11
www.zonmw.nl
 info@zonmw.nl

Sociale media

 www.facebook.com/zonmwNL
 www.twitter.com/zonmw
 www.linkedin.com/company/zonmw
 www.youtube.com/ZonMwTV

Inhoud

1	Inleiding.....	4
2	Aanpak 5.....	
3	Wat doet ZonMw om gendergelijkheid te bevorderen?	5
3.1	Middelen	5
3.2	Dataverzameling en monitoring	6
3.3	Training en capaciteitsopbouw	7
3.4	Balans tussen werk en privéleven en de cultuur binnen de organisatie.	9
3.5	Gendergelijkheid in leiderschap en besluitvorming.	9
3.6	Gendergelijkheid in werving en loopbaanontwikkeling.	10
3.7	Integreren van de gender dimensie in de inhoud van onderzoek en onderwijs.	10
3.8	Maatregelen tegen gendergerelateerd geweld, met inbegrip van seksuele intimidatie..	10
	Bijlage I: Letter of Commitment ZonMw	12

1 Inleiding

ZonMw stimuleert gezondheidsonderzoek en zorginnovatie. ZonMw werkt aan een goede gezondheid voor iedereen. Ook voor mensen voor wie dat niet vanzelfsprekend is. We financieren gezondheidsonderzoek, stimuleren het gebruik van de ontwikkelde kennis en signaleren waar meer kennis nodig is. Van onderzoek gedreven door nieuwsgierigheid tot implementatie in de praktijk: samen maken we het verschil. De door ons gefinancierde projecten hebben wetenschappelijke en maatschappelijke impact. Onderdeel daarvan is het stimuleren van gendergelijkheid, als onderdeel van ons diversiteitsbeleid. Dat wil zeggen: niet alleen diversiteit in gender en seksuele oriëntatie, maar ook in culturele, etnische en/of religieuze achtergrond, alsmede diversiteit in leeftijd en gezondheid/ mensen met een beperking. Diversiteit leidt tot inspiratie, creativiteit en innovatie. In toenemende mate wordt de meerwaarde gezien van de samenwerking van mensen van verschillende expertise en met een diversiteit aan achtergronden en invalshoeken.

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 ZonMw aan het verbeteren van de gendergelijkheid in de wetenschap is tweeledig:

- In de eerste plaats kennen we gendergelijkheid binnen het inclusie & diversiteit (I&D) subsidiebeleid¹. Enerzijds zetten we ons hiermee in om onder andere gendergelijkheid te vergroten binnen de populatie van onderzoekers die financiering aanvragen bij ZonMw. Het is belangrijk dat wetenschap door mensen met allerlei verschillende ervaringen wordt bedreven. Een verscheidenheid aan perspectieven zorgt voor vernieuwend en creatief onderzoek. ZonMw heeft de verantwoordelijkheid, positie en middelen om invloed uit te oefenen op het stimuleren van gendergelijkheid in de wetenschappelijke gemeenschap. Anderzijds wordt binnen het subsidiebeleid aandacht besteed aan de biologische, sociaal-culturele en maatschappelijke verschillen tussen mensen. Onderzoek dient alle bevolkingsgroepen in te sluiten en onderzoeksresultaten moeten ten goede komen aan de diverse (sub)groepen in de samenleving. Door gendergelijkheid van zowel de wetenschapper als het onderzoek dat de wetenschapper uitvoert te stimuleren in het primaire proces van ZonMw en eisen te stellen aan de wetenschappelijke gemeenschap, kan ZonMw gewicht in de schaal leggen in het verbeteren van de gendergelijkheid in de wetenschap. Zo is mede door ZonMw de aandacht voor gender in onderzoek de laatste 10 jaar toegenomen. Een inmiddels bekend nieuw inzicht is bijvoorbeeld dat bij cardiovasculaire problemen de symptomen bij vrouwen andere kunnen zijn dan bij mannen. Dit heeft impact op de manier van onderzoek en op diagnose en behandelprotocollen.
- In de tweede plaats kennen we het werkgeversbeleid waarbij we streven naar gendergelijkheid als onderdeel van een inclusieve organisatie met een divers personeelsbestand. Het bevorderen van wetenschappelijk onderzoek en het vergroten van wetenschappelijke en maatschappelijke impact, kortom het succes van ZonMw, valt ofstaat met de inzet, kwaliteit, bevlogenheid en diversiteit van onze medewerkers. We streven naar een werkomgeving waarin ruimte is voor verschillen, waarin iedereen zichzelf kan zijn en zich gewaardeerd voelt.

¹ <https://www.zonmw.nl/nl/diversiteit>

2 Aanpak

Om onze ambitie te bereiken, hanteren we een integrale aanpak. We leveren inspanningen op verschillende niveaus binnen ZonMw, namelijk op cultureel, institutioneel en individueel niveau. In de afgelopen jaren is het thema gendergelijkheid (als onderdeel van I&D) meer op de kaart komen te staan. ZonMw hanteert een brede benadering, waarbij gekeken wordt naar de kracht van diversiteit en waarbij inclusie ervoor zorgt dat iedereen zich uitgenodigd voelt het eigen talent ten volle te benutten.

ZonMw heeft haar commitment in de buitenwereld onderstreept door het op 31 oktober 2017 ondertekenen van de Charter van Diversiteit in Bedrijf en de Verklaring van Amsterdam. In september 2021 is de notitie "Open, veilig en inclusief ZonMw" besproken in het management team, met tien doelstellingen op het gebied van diversiteit. Hierbij is geen specifiek doel op het gebied van gender gesteld omdat binnen ZonMw de genderbalans in het voordeel van vrouwen is, ook als bijvoorbeeld gekeken wordt naar salarisniveaus en de balans bij leidinggevende functies, directie en bestuur. In 2020 is het Nationaal actieplan voor meer diversiteit en inclusie in wetenschappelijk onderwijs² gelanceerd, ZonMw onderschrijft dit plan.

3 Wat doet ZonMw om gendergelijkheid te bevorderen?

3.1 Middelen

ZonMw richt haar blik zowel op gendergelijkheid in de wetenschap en wetenschappelijke gemeenschap als op gendergelijkheid (als onderdeel van diversiteit) binnen haar eigen medewerker populatie. Beide pijlers kennen een ZonMw-brede aanpak, waarbij er continu onderlinge afstemming is. De pijlers zijn beide op het hoogste niveau geborgd binnen het bestuur en bij de directie / Managementteam (MT) van ZonMw.

- Binnen het subsidiebeleid zijn er projecten die gericht zijn op inclusief programmeren, beoordelen, samenwerken en communiceren, over diversiteit en doelgroepen en over de positionering van ZonMw in het speelveld. Gendergelijkheid is hier een onderdeel van. De diversiteit van het onderzoeksobject is eveneens onderdeel van deze projecten. [Zie hier](#) het laatste nieuws over diversiteit en subsidies.
- Gendergelijkheid binnen het werkgeversbeleid is in handen van: adviseur HR, HR-recruiter, het beleid wordt actief uitgevoerd en getoetst door MT en OR.

Voor beide pijlers is er capaciteit beschikbaar voor de doorontwikkeling en implementatie van gendergelijkheid (als onderdeel van het I&D beleid), verdeeld over de verschillende afdelingen en niveaus. Naast het beschikbaar stellen van tijd en mensen, is er ook budget beschikbaar voor verschillende projecten die bijdragen aan inclusie en diversiteit.

Het subsidiebeleid kreeg in 2021 een extra positieve impuls door de "Taakopdracht Gender en Gezondheid"³, het vervolg op het programma Gender en Gezondheid dat liep tot 2020. Het doel van de taakopdracht is: "Het stimuleren van duurzame aandacht voor en integratie van sekse en gender in onderzoek en onderzoeksprogrammering in gezondheid en zorg, teneinde goede

² <https://www.rijksoverheid.nl/actueel/nieuws/2020/09/01/nieuw-nationaal-actieplan-voor-diversiteit-en-inclusie> Dit plan is uitgegeven door het ministerie van OCW en is opgesteld in samenwerking met de Nederlandse Organisatie voor Wetenschappelijk Onderzoek (NWO), de Koninklijke Nederlandse Akademie van Wetenschappen (KNAW), de Vereniging van Universiteiten (VSNU), het Landelijk Netwerk Vrouwelijke Hoogleraren (LNVH), Expertise Centrum Diversiteit (ECHO) en het Landelijk Overleg Diversity Officers (LanDO). Het actieplan wordt tevens onderschreven door Promovendi Netwerk Nederland (PNN) en PostdocNL.

³ https://www.zonmw.nl/fileadmin/zonmw/documenten/Gender/Taakopdracht_Gender_en_Gezondheid_v1.pdf

gezondheid en passende zorg voor iedereen te realiseren ongeacht sekse en/of gender." Dit doen we door inzet op kennisontwikkeling op sekse/gender via lopende ZonMw-programma's, verzamelen en verspreiden van (nieuwe) methodologische kennis, en toepassen van sekse- en gendercriteria in het primaire subsidieproces. Voor de toepassing van sekse/gender-criteria in primair proces wordt vanuit deze nauw samengewerkt met de afdeling Strategie & Innovatie om aan te sluiten bij organisatie brede processen en structuren. Ook kunnen hierbij opdrachten als instrument worden ingezet om noodzakelijke activiteiten te laten verrichten. Bij voorbeeld voor de ontwikkeling van tools en praktische handvaten gericht op het verankeren van sekse en gender in procedures en processen. Als voorbeeld kan gedacht worden aan instructiefilmpjes, aanpassing van brochures of e-learning voor personeel. Voor deze taakopdracht is 3M beschikbaar voor een periode van 18 maanden.

Het interne HR-beleid 'Open, veilig en inclusief ZonMw' is in september 2021 in het MT besproken. Hierbinnen is aandacht voor gendergelijkheid, maar de nadruk ligt op meer culturele diversiteit binnen ZonMw (immers: gendergelijkheid is binnen ZonMw reeds goed verankerd met zelfs een oververtegenwoordiging van vrouwen, ook in de management- en bestuursposities). Daarbij is een extra budget van €150.000 begroot om binnen ZonMw invulling te kunnen geven aan het I&D werkgeversbeleid. Dit is exclusief eventuele aanpassingen in de systemen voor monitoring. Met de plannen heeft ZonMw als doel om a) de aansturing en organisatie van de implementatie van het beleid goed in te bedden in de huidige organisatiestructuur en b) het beleid aan te passen aan nieuwe ontwikkelingen in de maatschappij. Vanzelfsprekend zijn hierbij de geleerde lessen uit de voorliggende periode benut. En ook met deze plannen is het eindstadium nog niet bereikt. Continu blijft ZonMw bezig met het uitvoeren en monitoren van de plannen en het inzetten van nieuwe initiatieven. Monitoring gebeurt in ieder geval aan de hand van de data waarop gerapporteerd wordt. Daarnaast zal monitoring op de plannen twee keer per jaar plaatsvinden binnen de governance die voor I&D is ingericht.

3.2 Dataverzameling en monitoring

Op verschillende manieren wordt informatie verzameld en gerapporteerd over gendergelijkheid.

- Jaarlijkse extern rapportage

Sinds 2019 levert ZonMw aan NWO cijfers aan over de vrouw/man verhoudingen bij subsidieaanvragen voor wat betreft de programma's die met NWO middelen worden uitgevoerd. Zie tabel 1.

Tabel 1: Vrouw Man verhoudingen subsidierondes bij ZonMw met NWO middelen

jaar	aantal rondes	(voor)aanvragen ingediend		gehonoreerd	
		man	vrouw	man	vrouw
2019 t/m 2021*	19	766	750	119	106

*Veni, Vidi, Vici rondes, Rubicon, OffRoad, open competitie, promotiebeurs leraren

Op dit moment (juni 2022) wordt bij 30% van subsidierondes gewerkt in AIMS (data beheersysteem). In AIMS wordt de genderidentiteit van de hoofdaanvragen gevraagd. Zie tabel 2.

Tabel 2: Vrouw Man verhoudingen subsidierondes bij ZonMw in AIMS

jaar	% ZonMw rondes	(voor)aanvragen ingediend*		Gehonoreerd*	
		man	vrouw	man	vrouw
Start AIMS 2021	30%	1233	1378	137	148

*Bij 131 (voor)aanvragen ontbreken de sexe gegevens, bij 13 gehonoreerde projecten

Jaarlijks rapporteert ZonMw als werkgever in het jaarverslag over zowel de man-vrouw verhoudingen binnen de onderzoeksaanvragen en honoreringen. ZonMw overweegt data te leveren aan het Europese onderzoeksproject CRITERIA⁴ dat wordt uitgevoerd door het [Research on research](#) instituut.

- Interne rapportages

Vanaf medio 2022 worden per jaar genderaspecten (als onderdeel van I&D rapportage) van bestuurlijke positie, de medewerkerspopulatie, zoals m/v- verhouding, maar ook salaris, deeltijdfactor en leeftijd in relatie tot m/v verhouding in een personeelsdashboard geanalyseerd en gepresenteerd in de afdelingen. Het wordt gepresenteerd in het sociaal jaarverslag. Tevens is aandacht voor de gendergelijkheid (als onderdeel van diversiteit) geborgd in de rapportage van de planning & control cyclus op alle niveaus (van afdelingen tot aan RvB niveau). Vanuit het subsidiebeleid wordt tevens een I&D data dashboard ontwikkeld, waarin alle beschikbare data inzichtelijk gemaakt wordt en beter benut kan worden.

Een belangrijk peilstokmoment voor het meten van onder andere gendergelijkheid (en inclusie, welzijn en sociale veiligheid van medewerkers is het terugkerende medewerkersonderzoek.

Al deze cijfers zorgen voor een beter inzicht in de gendergelijkheid en vormen zo waardevolle informatie voor het gericht verbeteren van de gendergelijkheid.

3.3 Training en capaciteitsopbouw

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

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

- Het uniform [narratief CV](#) is ingevoerd in alle programma's waar sprake is van een persoonlijke subsidie. Hiermee komt bij de beoordeling de nadruk meer te liggen op kwaliteit en (duurzame) impact en minder op kwantiteit en prestige.
- Om het beoordelingsproces van onderzoeksaanvragen te optimaliseren heeft NWO⁵ met input van ZonMw in 2020 beleid omtrent [inclusief beoordelen](#) ontwikkeld en informatieveideo's voor beoordelingscommissieleden en referenten geïntroduceerd. Deze video's zullen nog geschikt worden gemaakt voor ZonMw. Door onbewuste vooroordelen bewust te maken willen wij het vaak beperkte ideaalbeeld over wat een goede wetenschapper of een goede aanvraag is, verbreden. Tevens bieden we middels de video's, factsheets, en

⁴ The CRITERIA project is gathering data on who receives research funding and how these decisions are made, to understand if and how inequalities arise and how the system needs to change to realise the full potential of people and research.

⁵ NWO is de Nederlandse Organisatie voor Wetenschappelijk onderzoek waar ZonMw intensief mee samenwerkt op het gebied van de gezondheid wetenschappen: www.nwo.nl

webpagina's handreikingen om het gehele beoordelingsproces inclusiever te maken. De video voor commissieleden zal bij elke commissievergadering of bijeenkomst van commissieleden getoond worden. Om de programmamedewerkers die commissievergaderingen begeleiden hier goed op voor te bereiden en ze de juiste handvatten te geven, is het voornemen (na positieve ervaringen bij NWO) dat de programmamedewerkers hiervoor de training 'een inclusief beoordelingsproces' gaan ontvangen.

- Vanuit de Taakopdracht Gender en Gezondheid is de interne campagne 'Bekender met Gender' gestart, om aan de hand van vlogs en een prijsvraag de medewerkers van ZonMw meer bewust te maken van op welke manieren sekse en gender een rol spelen in het programmeren, opzetten en uitvoeren van onderzoek. Daaraan gekoppeld wordt een Gender-loket geopend, waar medewerkers terecht kunnen met vragen over hoe zij aandacht voor sekse en gender in de inhoud van onderzoek kunnen inbedden en stimuleren in de eigen programma's. Om medewerkers daar verder bij te ondersteunen, worden bovendien verschillende materialen en tools (door)ontwikkeld voor medewerkers, onderzoekers en beoordelaars (referenten en commissieleden).
- Vanuit dezelfde gedachte zal ZonMw als werkgever een inclusieve manier van werven en selecteren introduceren. Het werving- en selectieproces biedt veel kansen om tot een divers en inclusief ZonMw 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 ZonMw. 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 leidinggevenden (die primair vacature houders zijn) en het HR team (recruiter en adviseur Leren & Ontwikkelen). In lijn hiermee wordt ook de arbeidsmarktcommunicatie onder de loep genomen.
- Leiders hebben een belangrijke rol in de cultuur binnen de organisatie, door een prettige werkomgeving voor alle medewerkers te creëren en zelf het goede voorbeeld te geven.
- ZonMw is dit jaar gestart met een Management Development (MD) programma. De inhoud van het programma wordt afgestemd op de rol van leidinggevende, persoonlijke ontwikkelbehoeften en ZonMw brede thema's. In 2022 staan twee ZonMw brede thema's centraal; één van de twee is Inclusie & Diversiteit, waar gendergelijkheid onderdeel van is. Een van de doelstellingen is om de leidinggevenden handvatten te bieden hoe je een veilige en gendergelijkwaardige, inclusieve werkomgeving creëert en/of behoudt op en tussen alle niveaus van de organisatie. De training wordt verzorgd door het College voor de rechten van de mens en bestaat uit 3 dagdelen.
- Alle evenementen van ZonMw proberen we zo genderneutraal mogelijk te organiseren. Daarnaast staan bij een aantal evenementen voor medewerkers ook het thema I&D (met als onderdeel gendergelijkheid) centraal. Zo zal, nadat de trainingen hebben plaatsgevonden, over het thema 'onbewuste vooroordelen' een bijeenkomst voor alle medewerkers worden georganiseerd
- Alle toiletblokken bij ZonMw zijn genderneutraal.
- ZonMw Young organiseert op donderdag 30 juni 2022 samen met het programma Gender en Diversiteit een storytelling-middag op het thema LHBTI+. Tijdens deze middag worden voorbereide verhalen verteld aan geïnteresseerden van ZonMw om de awareness over dit onderwerp te vergroten.

- Bij ZonMw streven we ernaar om bezoekers de hulpmiddelen en faciliteiten te bieden die zij nodig hebben, denk aan rolstoeltoegankelijkheid, kolf- en stilteruimtes of het inhuren van een tolk.

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

ZonMw 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 ZonMw-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 en betaald zorgverlof voor collega's die te maken hebben met de verzorging van een zieke naaste. Ook is het mogelijk om tijdelijk een minder belastende functie uit te oefenen, wanneer iemands omstandigheden daar naar vragen. Oudere medewerkers kunnen gebruik maken van de PAS-regeling vanaf de leeftijd van 58. Daarnaast biedt de ABP-pensioenregeling de mogelijkheid om vanaf de leeftijd van 60 jaar volledig of gedeeltelijk met pensioen te gaan.

Aandacht voor werk-privé-balans van medewerkers bestaat niet alleen uit regelingen, maar ook is dit geborgd in onze manier van werken en cultuur. Denk daarbij aan het terugkerende medewerkersonderzoek, het management en development programma en de gesprekken binnen de beoordelingscyclus.

Net als veel andere organisaties, heeft ZonMw 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 ZonMw als werkgever en van elke werknemer om goede afspraken te maken, zodat iedereen zo goed mogelijk zijn/haar/hun werk kan doen, afhankelijk van alle omstandigheden.

En ook bij dit thema zien we dit belang niet alleen bij onze medewerkers, maar hechten we ook waarde aan de werk-privé-balans van de onderzoekers die bij ons een aanvraag doen. ZonMw heeft tegemoetkomingsregelingen vastgelegd om te waarborgen dat aanvragers, die door verschillende externe oorzaken (zoals zwangerschap, kindverlof, zorgverlof, ziekte of bepaalde overmachtssituaties) hinder ondervinden bij het indienen van een aanvraag of het doorlopen van de beoordelingsprocedure, ook gelijke kans maken op een subsidie van ZonMw.

3.5 Gendergelijkheid in leiderschap en besluitvorming.

Het leiderschap van ZonMw is in genderevenwicht. In het bestuur hebben 5 vrouwen en vier mannen zitting en in het managementteam zijn 3 vrouwen en 2 mannen vertegenwoordigd. In de laag leidinggevenden daaronder is de verhouding vrouw : man momenteel 11 : 6. Onder 'Training en capaciteitsopbouw' is al ingegaan op het management development (MD) programma van ZonMw voor alle leidinggevenden. Het blijft niet bij een leersessie, maar vooral de toepassing in de praktijk en het effect dat leidinggevenden elkaar kunnen helpen, zal effect hebben op het leiderschap.

ZonMw stuurt al sterk op genderdiversiteit in de eigen organisatie én in de samenstelling van beoordelingscommissies. De ambitie is de man/vrouw verhouding te gaan monitoren van de commissie en mogelijk uitbreiden naar monitoren van de referenten die we aanschrijven.

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 jouzelf lijken. Bij het hoofdstuk Training is al toegelicht dat ZonMw een werkwijze voor gendergelijkwaardige, inclusieve werving & selectie van nieuwe collega's introduceert. In alle stappen van het proces worden betrokkenen, waaronder leidinggevend en wervingscommissieleden, door HR meegenomen. Doel is om gendergelijkheid in de medewerkerspopulatie te bewerkstelligen door:

- onbewuste vooroordelen weg te nemen uit het hele wervings- en selectieproces
- te zorgen voor een gendergelijkwaardige, inclusieve werving, door middel van een inclusieve vacaturetekst
- het wervingsproces gestructureerd en daardoor zo objectief mogelijk in te richten. Bovendien dragen we zorg voor een zo toegankelijk mogelijk ZonMw als het om faciliteiten gaat.

3.7 Integreren van de gender dimensie in de inhoud van onderzoek en onderwijs.

ZonMw heeft een [“frequently asked questions” pagina](#)⁶ opgezet om onderzoekers te ondersteunen in het goed integreren van de sekse- en genderdimensie in onderzoek. De FAQ bevat aanwijzingen hoe sekse en gender in alle stappen van het onderzoek – van opstellen van de doel- en vraagstelling tot bepalen van plan van aanpak, uitvoeren van analyses tot rapportage van onderzoek – goed mee te nemen. Daarbij is tevens een lijst van bronnen en hulpmiddelen toegevoegd die onderzoekers verder kunnen helpen om sekse en gender op een goede manier te integreren in hun onderzoek.

Daarnaast wordt door ZonMw in samenwerking met ErasmusMC sinds 2019 een jaarlijkse intensieve summerschool georganiseerd binnen de kaders van het Erasmus Summer Programme voor startende onderzoekers (PhD's en postdocs tot 5 jaar na promotie) over sekse en gender in gezondheid en onderzoek. In de vijf cursusdagen worden deelnemers uit binnen- en buitenland meegenomen in de laatste kennis over (het effect van) sekse- en genderverschillen in gezondheid en zorg, en ontwikkelen zij kennis en vaardigheden hoe sekse en gender goed te integreren in het eigen onderzoek. Jaarlijks stelt ZonMw 20 fellowships beschikbaar aan onderzoekers om deel te kunnen nemen aan het cursuspakket.

3.8 Maatregelen tegen gendergerelateerd geweld, met inbegrip van seksuele intimidatie

ZonMw wil een inclusieve en diverse organisatie zijn en dat kan alleen als we een open, veilige en positieve werkomgeving creëren. In het kader van een 'open, inclusief en veilig' ZonMw zijn er in 2022 gesprekken georganiseerd met de Monitorgroep om het recente medewerkersonderzoek te bespreken. Voor vragen over integriteit en (ongewenste) omgangsvormen heeft ZonMw twee interne vertrouwenspersonen en een externe vertrouwenspersoon. Daarnaast heeft ZonMw een integriteitscoördinator die het beleid op het

⁶ <https://www.zonmw.nl/nl/artikel/veelgestelde-vragen-over-sekse-en-gender-onderzoek-en-innovatie>

gebied van integriteit coördineert. Deze medewerkers dragen actief bij aan de communicatie rondom gendergelijkheid, denk hierbij ook aan een open, veilige en inclusieve werksfeer. Mocht er onverhoopt toch een keer een vorm van ongewenst gedrag beleefd worden, dan zijn er allerlei manieren om ongewenst gedrag aan te kaarten, uitgelegd aan de hand van een escalatieladder. Zo veel mogelijk wordt direct feedback gegeven en anders kunnen gesprekken plaatsvinden met leidinggevendenden, HR, of een vertrouwenspersoon. Er bestaat ook altijd de mogelijkheid om een formele klacht in te dienen. Ingezette acties zijn geweest om de communicatie rondom klachtenprocedures te verbeteren en is gewerkt aan verdere professionalisering van de vertrouwenspersonen. Tot slot wordt ook in het eerder genoemde medewerkersonderzoek aandacht besteed aan het signaleren van ongewenst gedrag, in verschillende uitingsvormen. Leidinggevendenden worden toegerust om dit thema bespreekbaar te maken in hun teams.

Ook voor onderzoekers wil ZonMw gendergelijkheid bevorderen. ZonMw is aangesloten bij het NWO Meldpunt wetenschappelijke integriteit. Conform deze klachtenregeling heeft het NWO Meldpunt nadrukkelijk een vangnetfunctie. In beginsel dienen klachten te worden ingediend bij en behandeld door de Commissie Wetenschappelijke Integriteit (CWI) van de kennisinstelling waar de persoon waartegen de klacht zich richt werkzaam is. Het NWO meldpunt beraadt zich op manieren waarop zij verder zorg kan dragen voor een veilige werkomgeving. Het adviesrapport van de KNAW- commissie 'voedingsbodem en preventie ongewenst gedrag in de wetenschap' zal hier richtinggevend voor zijn. Sinds 2020 is ZonMw aangesloten bij [Landelijk Orgaan Wetenschappelijke Integriteit](#).

Bijlage I: Letter of Commitment ZonMw

Dossiernummer

00-00000-99

Ons kenmerk

2022/12694/ZONMW

Datum

13 juni 2022

Contactpersoon

Europese Commissie

Onderwerp

Gender Equality Plan ZonMw

Geachte Europese Commissie,

ZonMw stimuleert gezondheidsonderzoek en zorginnovatie van hoog niveau. Dit onderzoek en de zorginnovaties hebben de nodige wetenschappelijke en maatschappelijke impact. Onderdeel daarvan is het stimuleren van een inclusieve onderzoekscultuur met oog voor diversiteit in de breedste zin. Het bestuur volgt daarmee de gendergelijkheidsdoelstellingen van de Europese Unie en de Sustainable Development Goals (SDG's) van de VN.

Het thema diversiteit en inclusie staat al jarenlang hoog op de agenda bij ZonMw. 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 om een duurzame verankering van diversiteit en inclusie te realiseren binnen ZonMw in zowel het subsidiebeleid als het werkgeversbeleid.

In het Gender Equality Plan schetsen we alle inspanningen, maartregelen en activiteiten van ZonMw. Daarin worden middelen, dataverzameling en monitoring, training en capaciteit en overige interventies, op basis aanbevolen aandachtsgebieden die de Europese Commissie stelt aan een GEP uitgebreid beschreven.

Met vriendelijke groet,

prof. dr. Huibert A.P. Pols
Waarnemend voorzitter