



Taal
Rekenen

GenderGelijkheidsPlan (GGP)

Versie 2025

1. Organisatieprofiel RID Taal Rekenen

RID is een organisatie gericht op diagnostiek en gespecialiseerde behandeling van kinderen met dyslexie of dyscalculie en op ondersteuning van de lees- en rekenontwikkeling binnen het onderwijs. Binnen het RID zijn voornamelijk orthopedagogen en in mindere mate school- en ontwikkelingspsychologen werkzaam. RID voert ook onderzoeks- en innovatieprojecten uit.

2. Gendergelijkheid

Het RID is van mening dat mannen en vrouwen gelijk moeten worden behandeld en gelijke kansen moeten krijgen op de arbeidsmarkt in het algemeen en binnen het RID in het bijzonder. De afdeling Human Resources (HR) is verantwoordelijk voor het gendergelijkheidsbeleid. Het hoofd van HR is eindverantwoordelijk en wordt ondersteunend door het team van HR medewerkers in de uitvoering van het beleid.

3. Doelstelling van het GenderGelijkheidsPlan

Het doel van dit plan is het waarborgen van gendergelijkheid binnen RID, in lijn met de voorwaarden van onder andere de Europese Commissie. Dit plan bevat structurele maatregelen om gendergelijkheid te waarborgen en te bevorderen in werving, loopbaanontwikkeling, werkcultuur en besluitvorming.

4. Kernprincipes

- Gelijke behandeling en gelijke kansen ongeacht genderidentiteit of -expressie.
- Bevordering van een inclusieve werkomgeving.
- Transparantie in wervings-, beoordelings- en promotieprocedures.
- Werk-privébalans ondersteunen voor alle medewerkers.

5. Beleidsgebieden & Acties

5.a. Balans werk & privéleven

RID onderkent dat een gezonde balans tussen werk en privé essentieel is voor een omgeving waarin alle medewerkers tot hun recht komen en kunnen groeien en bloeien.

- Flexibele werkuren waar mogelijk en thuiswerkmogelijkheden voor alle medewerkers. RID faciliteert thuiswerken.
- Ouderschapsverlof wordt actief gestimuleerd, ook voor partners. RID informeert medewerkers actief over verlofvormen zoals ouderschap, zwangerschap en geboorteverlof. Ook zorgverlof is mogelijk.
- Er wordt aandacht besteed aan het omgaan met werkdruk en het bevorderen van mentale en fysieke vitaliteit.

5.b. Gendergelijkheid in leiderschap en besluitvorming

RID streeft ernaar een genderevenwichtige organisatie te zijn waar medewerkers gelijke toegang hebben tot en evenwichtige deelname aan leiderschaps- en besluitvormingsrollen.

- Monitoring van genderverdeling in managementteams.
- Bij vacatures voor leidinggevende posities wordt actief gezocht naar genderdiversiteit.
- Streefcijfer: minstens 50% vrouwelijke vertegenwoordiging in leidinggevende posities.
- Trainingen en coaching gericht op bewustzijn over (gender)gelijkheid, onbewuste vooroordelen en inclusief leiderschap worden aangeboden.
- Leidinggevendens dragen bij aan een inclusieve cultuur en bevorderen een open werksfeer.

5.c. Werving & selectie

RID vindt een gelijkwaardige verdeling van gender in alle lagen belangrijk, beginnend bij werving en selectie.

- Wervingsprocedures zijn genderneutraal en transparant.
- Vacatureteksten worden gescreend op inclusieve en neutrale taal.
- Selectiecommissies zijn zoveel mogelijk gemengd samengesteld.
- Procedures worden geëvalueerd en verbeterd om mogelijke bias te verkleinen, bijvoorbeeld door te werven in een breder netwerk en commissies te trainen in inclusief selecteren.

5.d. Loopbaanontwikkeling & scholing

- Gelijke toegang tot training, bijscholing en promotiekansen voor alle medewerkers.
- Coaching en mentorschap is beschikbaar, met aandacht voor genderbewustzijn.
- Jaarlijkse monitoring van loopbaantrajecten naar gender.

- Er kan een onderzoek plaatsvinden naar mogelijke verschillen in beloning naar gender, met daaruit voortvloeiende acties.

5.e. Grensoverschrijdend gedrag

Seksuele intimidatie, grensoverschrijdend gedrag en (gendergerelateerde) agressie worden op geen enkele wijze geaccepteerd binnen RID.

- Een duidelijke gedragscode is actief gecommuniceerd binnen de organisatie. Deze code bevat richtlijnen voor professioneel gedrag en het bevorderen van een veilige, inclusieve en respectvolle werkomgeving. Discriminatie, intimidatie of ongewenst gedrag op basis van geslacht of andere kenmerken is niet toegestaan.
- Vertrouwenspersonen zijn aanwezig en getraind in het omgaan met meldingen.
- Meldprocedures zijn laagdrempelig, anoniem indien gewenst, en worden geëvalueerd. Er kan een interne klachtencommissie zijn.
- Leidinggevendenden kunnen trainingen volgen over het omgaan met ongewenst gedrag.
- Veiligheidsrisico's worden in kaart gebracht. Periodieke enquêtes kunnen ongewenst gedrag als onderwerp meenemen.

5.f. Integratie van de genderdimensie in onderzoek

RID is een organisatie die ook onderzoeks- en innovatieprojecten uitvoert, en streeft hierbij naar de integratie van de genderdimensie in onderzoek en innovatie, waaronder:

- Actief meewerken aan het integreren van de genderdimensie in onderzoek.
- Onderzoeksprojecten opzetten met aandacht voor diversiteitsaspecten.
- Genderbewust onderzoek integreren en verspreiden.
- Aandacht voor genderstereotypen en bias in onderzoeksmateriaal of de benadering van het vakgebied.
- Nauw samenwerken tussen onderzoekers en professionals om onderzoeksresultaten – inclusief de gender- en andere diversiteitsaspecten - te vertalen naar de praktijk of opleiding.

6. Monitoring en evaluatie

RID verzamelt gegevens en monitort gegevens over medewerkers (zie ook figuur 1).

- Jaarlijkse rapportage van de genderverdeling binnen de organisatie.
- Jaarlijkse evaluatie van GGP-maatregelen en voortgang.
- De uitvoerende verantwoordelijkheid van het GGP ligt bij het HR-team in samenwerking met het management.
- Gegevens worden geregistreerd en geanalyseerd om gendergelijkheid te meten en waar nodig bij te sturen. Dit gebeurt onder meer door middel van medewerkerstevredenheidsonderzoek.
- Aan de hand van data wordt een beeld geschetst dat dient als startpunt voor het formuleren dan wel bijsturen van ambities, kaders en beleid. Monitoren en evalueren leidt tot aanpassing waar nodig.

7. Communicatie en zichtbaarheid

Het GenderGelijkheidsPlan wordt gecommuniceerd om het zichtbaar te maken binnen de organisatie.

- Het plan wordt gedeeld via het intranet.
- Het plan wordt besproken in teamvergaderingen.
- Bij indiensttreding is aandacht voor het GGP in het introductieprogramma.
- Het GGP is een openbaar document via de website.
- Een projectgroep, aangestuurd vanuit HR, zet zich in om het onderwerp – waar nodig - beter bespreekbaar en kenbaar te maken.
- Bij opstellen van teksten en gebruik van beeldmateriaal in communicatie wordt rekening gehouden met inclusiviteit en diversiteit.

Naast het Gendergelijkheidsplan heeft het RID gedragscodes voor gelijke behandeling en respect, opgenomen in de zogenoemde ARBO-catalogus, die voor alle medewerkers toegankelijk is op het intranet. De gedragscodes bevatten richtlijnen voor professioneel gedrag binnen RID en zijn gericht op het bevorderen van een veilige, inclusieve en respectvolle werkomgeving. Discriminatie, intimidatie of ongewenst gedrag op basis van geslacht, seksuele oriëntatie, leeftijd, etniciteit of andere persoonlijke kenmerken is niet toegestaan. Medewerkers worden gestimuleerd om elkaar met respect te behandelen. Bij overtreding van de gedragscode kan melding worden gedaan bij een vertrouwenspersoon of HR.

8. Evaluatie

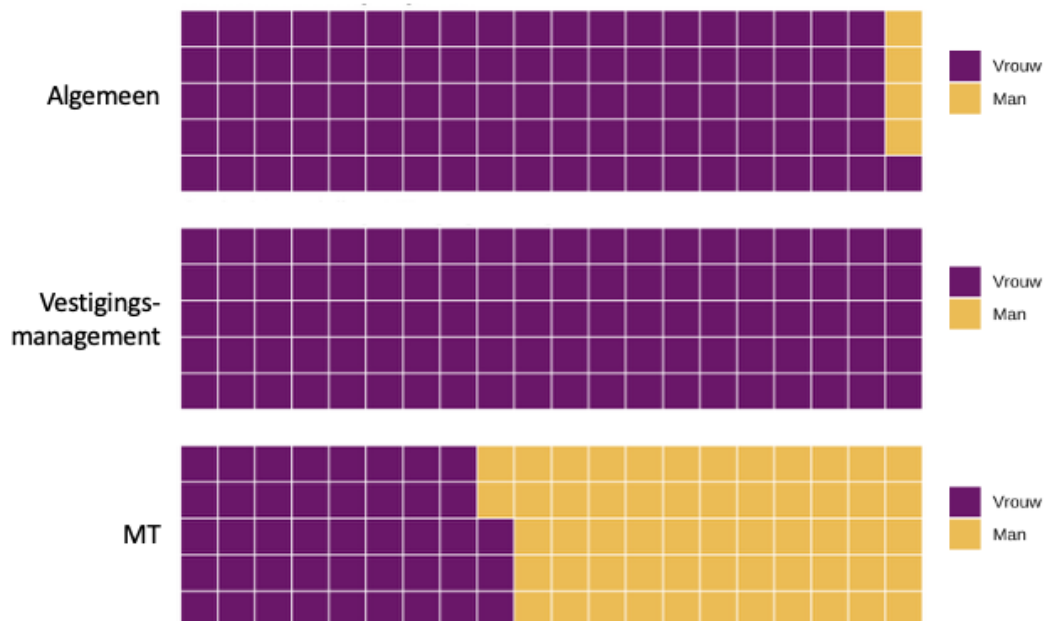
RID monitort genderverdelingen in de organisatie op grond van verzamelde gender-gerelateerde gegevens. In figuur 1 wordt een overzicht gegeven van de gender-verdeling eind 2024. In 2024 waren ca. 375 werkzaam bij het RID, hiervan is 96% vrouw en 4% man (geen non-binair geregistreerden). Deze verhouding is in lijn de algemene genderverdeling binnen de beroepsgroep orthopedagoog en school-/ontwikkelingspsycholoog (95% vrouw; Vis et al., 2022). RID is georganiseerd vanuit vestigingen (regio's) met een vestigingsmanager die leiding aan een team geeft. Van het vestigingsmanagement is 100% vrouw. Het Managementteam bestaat voor 43% uit vrouwen en 57% mannen.

Op grond van deze (start)foto 2024 kan worden opgemaakt dat de genderverhouding binnen het managementteam behoeft aandacht, daar RID streeft naar representatie van minimaal 50% vrouwen in het Managementteam. Dit zal komende periode bij wisselingen binnen het MT meegenomen worden.

RID laat ook structureel, onafhankelijke RI&E's (Risico-Inventarisatie en Evaluatie) uitvoeren, waarbinnen ook gendergelijkheidsaspecten (zoals discriminatie, gezondheidsproblemen, arbeidsverdeling en arbeidsomstandigheden in de context van gender) worden geëvalueerd. Op grond van deze rapportages worden stelselmatig plannen van aanpak opgesteld en uitgevoerd. In de vestigingsrapportages worden geen gender-gerelateerde aandachtspunten gerapporteerd. Wanneer in toekomstige rapportages dergelijke aandachtspunten naar voren

zouden komen, worden deze in lijn met het onderhavige GGP vertaald naar verbeteracties. De RI&E rapportages zijn voor alle medewerkers via het intranet toegankelijk.

Figuur 1: Overzicht genderverdeling per organisatieniveau 2024



9. Juridisch kader

Dit GenderGelijkheidsPlan sluit aan bij:

- De Europese richtlijn inzake gelijke behandeling.
- De Nederlandse wetgeving inzake gelijke behandeling op grond van geslacht.
- Richtlijnen van Horizon Europe m.b.t. genderbeleid.

10. Referenties

Vis, E., Flinterman, L., Van Schaaik, A., & Batenburg, R. (2022). *Het arbeidsaanbod van de beroepen geestelijke gezondheid in 2022: Een onderzoek ten behoeve van de capaciteitsraming 2022, in opdracht van het Capaciteitsorgaan*. Utrecht: NIVEL.

11. Ondertekening

Namens de het MT bevestigen wij onze inzet voor gendergelijkheid binnen RID.

Datum: 01-02-2025


Dr. Sebastián Aravena
Lid MT