

Datum 22-09-2022  
Auteur HR  
Onderwerp Gender equality plan

## **Algemeen**

Integraal Kankercentrum Nederland (IKNL) is een onafhankelijk kennisinstituut voor de oncologische en palliatieve zorg. De missie van IKNL is het reduceren van de impact van kanker. Dit doen we dagelijks met een groep gepassioneerde medewerkers en externen die bij IKNL betrokken zijn. IKNL heeft als ambitie om een diverse, inclusieve en veilige omgeving te zijn voor al deze medewerkers en externen.

## **Gendergelijkheid**

IKNL vindt dat mannen en vrouwen gelijk moeten worden behandeld en evenveel kansen moeten krijgen op de arbeidsmarkt. We streven naar gelijkheid in leidinggevende functies en in de toplaag (raad van bestuur (rvb) en managementteam (mt)) en de raad van toezicht (rvt) van de organisatie.

### **1 Openbaar document en management support**

Dit is een openbaar document, ondertekend door de raad van bestuur. Het is geplaatst op zowel de website van IKNL als het intranet voor medewerkers.

### **2 Toegewijde middelen (dedicated resources)**

De afdeling Human Resources (HR) is verantwoordelijk voor het beleid omtrent gendergelijkheid, met het hoofd HR als eindverantwoordelijke. Het hoofd HR wordt hierin ondersteund door een team van HR-adviseurs en HR-officers.

### **3 Data en monitoring**

*Naar geslacht en/of gender uitgesplitste gegevens over medewerkers, per jaar gerapporteerd op basis van kerngetallen.*

IKNL rapporteert en analyseert periodiek (halfjaarlijks) kwantitatieve cijfers over medewerkers. Dit rapport wordt gedeeld met de rvb en alle leidinggevendenden. Eventuele signalen die hieruit komen worden omgezet in acties. Daarnaast wordt periodiek een enquête uitgezet vanuit duurzame inzetbaarheid waarin ook subjectieve onderwerpen als veiligheid terugkomen.

In 2021 werkten er net als in voorgaande jaren meer vrouwen dan mannen bij IKNL. Het percentage vrouwen was 84% (n=454), tegenover 16% mannen (n=88). In dat jaar waren er veertig leidinggevendenden: 13 mannen en 27 vrouwen. IKNL streeft ernaar dat minimaal de helft van de (leidinggevende) posities in de top van de organisatie en bij de toezichthouders, wordt bekleed door een vrouw. Alleen bij de raad van bestuur wordt dit niet gehaald; die bestaat uit twee mannen. Hier is aandacht voor: bij een toekomstige benoeming wordt voorkeursbeleid gehanteerd om deze balans gelijk te trekken, waarbij bij gelijke geschiktheid de keuze op een vrouw valt.

### **4 Training**

*Bewustwording en training van medewerkers en beleidsmakers op het gebied van gendergelijkheid.*

HR biedt vanaf het najaar 2022 diverse trainingen in de vorm van workshops om aandacht te vragen voor gendergelijkheid. Hier komen onder andere de volgende onderwerpen aan bod:

- awareness, specifiek op het gebied van gendervooroordelen, onder meer in selectieprocedures
- gendersensitieve communicatie
- sociale veiligheid

Naast deze trainingen is er een coachteam dat beschikbaar is om op deze onderwerpen (verder) te trainen.

## 5 Additionele onderwerpen

### a Evenwicht tussen werk en privé en een gezonde arbeidscultuur

IKNL onderkent dat het essentieel is om een gezonde balans tussen werk en privé te faciliteren, om zowel mannen als vrouwen in staat te stellen om (zorg)taken in hun privésituatie te kunnen combineren. Dit gebeurt onder meer door de volgende maatregelen:

- Er is een werkgroep duurzame inzetbaarheid die monitort hoe het gesteld is met de (mentale) gezondheid van medewerkers.
- Medewerkers kunnen flexibele werktijden aanhouden.
- Er is een meerkeuzearbeidsvoorwaardenplan (MKA), met mogelijkheid om tijd voor geld te ruilen of andersom.
- Thuiswerken is gefaciliteerd voor alle medewerkers (laptop, bureau, stoel, schermen).
- Er is een intern coachteam waar alle medewerkers terecht kunnen.
- Medewerkers worden actief geïnformeerd over vormen van verlof (ouderschap, zwangerschap, etc.).

### b Genderbalans in leiderschap en besluitvorming

IKNL streeft er naar om een organisatie te zijn waar een goede balans is tussen mannen en vrouwen en waar diversiteit vanzelfsprekend is. Waar alle medewerkers gelijke mogelijkheden hebben om te participeren in leiderschap en besluitvorming. Dit bereiken we onder andere door coaching en het organiseren van trainingen zoals genoemd bij punt 4 (training). Speciale aandacht is er voor leidinggevend en de (top)managementlaag, waar dit onderwerp terugkerend op de agenda komt in de vorm van trainingen en discussies.

### c Gendergelijkheid in wervingsprocedures en loopbaanontwikkeling

- Een werving- & selectieprocedure is het begin van elke loopbaan binnen IKNL. Daarom is het cruciaal dit eerlijk, veilig en transparant te laten verlopen. IKNL houdt zich aan de NVP-sollicitatiecode van de Nederlandse vereniging voor Personeelsmanagement en Organisatieontwikkeling. Dit begint al bij de vacaturetekst, waar specifiek een paragraaf is opgenomen over diversiteit, maar loopt door tot aan indienstreding van een nieuwe medewerker.
- Qua loopbaanontwikkeling krijgen alle medewerkers bij gelijke geschiktheid gelijke kansen.

### d Integratie van de genderdimensie in onderzoek en studies

- *Gendered innovation*: IKNL werkt actief mee aan het integreren van de genderdimensie in onderzoek en studies. Zo verschijnt in 2023 een Kankerzorg-in-beeldrapport over de man-/vrouwverschillen in kankerzorg.
- Diversiteitsbevorderende methoden: IKNL zet zich ook in om gezamenlijke onderzoeksprojecten op te zetten over diversiteitsaspecten in het gehele onderzoeks- en ontwerptraject.

### e Maatregelen om gendergerelateerd geweld tegen te gaan, waaronder seksuele intimidatie

- Gedragscode: IKNL heeft een gedragscode opgesteld en gecommuniceerd aan alle medewerkers.
- Interne klachtencommissie: er is een interne klachtencommissie 'ongewenst gedrag' met vier interne leden en een externe voorzitter.
- Vertrouwenspersoon: deze is bekend bij en bereikbaar voor alle medewerkers.
- Enquêtes: vanuit de werkgroep duurzame inzetbaarheid en HR wordt periodiek een enquête uitgezet waarin ook ongewenst gedrag als onderwerp terugkomt.
- Veiligheidsrisico's worden in kaart gebracht, onder meer door risico inventarisatie en evaluatie (RI&E).