

Gender Equality Plan (GEP)

BOOG Study Center

Versie: 1.0

Ingangsdatum: 1 september 2026

Goedgekeurd door: Directeur-bestuurder

1. Doel

BOOG Study Center is een onafhankelijke onderzoeksorganisatie met zes medewerkers. Wij streven naar een inclusieve en veilige werkomgeving waarin iedereen gelijke kansen heeft, ongeacht geslacht, genderidentiteit, genderexpressie, seksuele oriëntatie, etniciteit, leeftijd, religie of beperking.

Met dit Gender Equality Plan (GEP) willen wij:

- gelijke kansen waarborgen in werving, ontwikkeling en door groei;
- discriminatie en ongewenst gedrag voorkomen;
- een inclusieve werkcultuur bevorderen;
- gendergelijkheid monitoren en continu verbeteren.

2. Organisatie en Verantwoordelijkheden

De directeur is eindverantwoordelijk voor de uitvoering van dit plan.

Taken:

- Jaarlijkse evaluatie van de doelstellingen.
- Toezicht op eerlijke werving en selectie.
- Monitoring van personeelsgegevens.
- Bespreking van voortgang tijdens het jaarlijkse teamoverleg.

Gezien de beperkte omvang van de organisatie wordt de uitvoering geïntegreerd in de reguliere HR-processen.

3. Werving en Selectie

Bij het aantrekken van nieuwe medewerkers:

- worden vacatureteksten genderneutraal opgesteld;
- worden kandidaten beoordeeld op competenties en ervaring;
- wordt gestreefd naar een diverse kandidatenpool;
- worden selectiecriteria vooraf vastgelegd.

Doel:

- Alle sollicitatieprocedures verlopen transparant en non-discriminatoire.

4. Loopbaanontwikkeling

Alle medewerkers hebben gelijke toegang tot:

- opleidingen;
- conferenties;
- onderzoeksprojecten;
- coaching en professionele ontwikkeling.

Beslissingen over taakverdeling, projectleiderschap en scholing worden genomen op basis van objectieve criteria.

Doel:

- Gelijke ontwikkelingsmogelijkheden voor alle medewerkers.

5. Werk-Privébalans

BOOG Study Center ondersteunt een gezonde balans tussen werk en privé door:

- flexibele werktijden waar mogelijk;
- hybride werken indien passend bij de werkzaamheden;
- respect voor zorgverantwoordelijkheden;
- gelijke behandeling bij ouderschaps- en zorgverlof.

Doel:

- Behoud van talent en duurzame inzetbaarheid.

6. Veilige en Inclusieve Werkomgeving

De organisatie hanteert een nultolerantiebeleid ten aanzien van:

- discriminatie;
- intimidatie;
- pesten;
- seksueel grensoverschrijdend gedrag.

Medewerkers kunnen meldingen doen bij de directeur of een externe vertrouwenspersoon.

Doel:

- Een veilige werkomgeving voor alle medewerkers.

7. Genderdimensie in Onderzoek

Waar relevant wordt tijdens onderzoeksprojecten aandacht besteed aan:

- mogelijke verschillen tussen vrouwen, mannen en diverse gendergroepen;
- representatieve steekproeven;
- eventuele genderimpact van onderzoeksresultaten.

Dit wordt meegenomen bij onderzoeksontwerp, dataverzameling en rapportage.

Doel:

- Verbetering van de kwaliteit en relevantie van onderzoek.

8. Monitoring

Jaarlijks worden de volgende gegevens geëvalueerd:

- genderverdeling binnen de organisatie;
- instroom, doorstroom en uitstroom van medewerkers;
- deelname aan trainingen en opleidingen;
- meldingen van ongewenst gedrag (indien aanwezig).

Vanwege de kleine omvang van de organisatie gebeurt dit met inachtneming van privacyregels.

9. Training en Bewustwording

Minimaal eenmaal per twee jaar wordt aandacht besteed aan:

- gendergelijkheid;
- inclusie;
- onbewuste vooroordelen;
- sociale veiligheid.

Dit kan plaatsvinden tijdens team-overleggen, workshops of externe trainingen.

10. Evaluatie

Dit Gender Equality Plan wordt jaarlijks beoordeeld en indien nodig aangepast.