



# NFI Gender Equality Plan

Juni 2024



## INHOUDSOPGAVE

<b><u>SAMENVATTING</u></b>	<b>3</b>
<b>1. INLEIDING</b>	<b>5</b>
<b>2. ALGEMEEN BEELD GENDERGELIJKHEID NFI</b>	<b>6</b>
<b>5. ELEMENTEN</b>	<b>7</b>



## SAMENVATTING

Het NFI heeft sinds 2022 een expliciet Diversiteit en Inclusie (D&I) beleid. Diversiteit gaat over de verschillen tussen mensen en inclusie gaat over het accepteren van die verschillen. D&I gaat verder dan het land van herkomst of geslacht. Uiteindelijk gaat het erom dat medewerkers openstaan voor andere invalshoeken, elkaar met respect behandelen, niet over elkaar oordelen op basis van bijvoorbeeld gender of waar iemand geboren is en ongewenst gedrag bespreekbaar durven maken. Zo maken we met elkaar het NFI tot een organisatie waar iedereen graag werkt. De ambitie van het NFI op het gebied van D&I is als volgt:

*Iedereen is anders. Door diversiteit te stimuleren, accepteren en waarderen maken we de organisatie nog effectiever: Het maakte ons werk beter want door verschillende perspectieven op onze opgaven stimuleert diversiteit onze creativiteit, innovatie en het verhoogt de kwaliteit. Het is belangrijk dat collega's zich veilig voelen, zichzelf kunnen zijn, zich vrij voelen om hun mening te uiten. Dat lijkt iets heel groots, maar het zit in de kleine dingen die je doet. Het zit in ieder gesprek dat we voeren bij de koffieautomaat, onderling of in teamverband. Het zit in al onze communicatie, verbaal maar ook non-verbaal, en alles wat we doen of juist laten. Door je daarvan bewust te zijn, sta je open voor anderen, ook als ze in veel opzichten anders zijn dan jij.*

Het NFI neemt deel aan Horizon Europe, het onderzoeks- en innovatieprogramma van de Europese Unie. Dit programma stelt eisen aan gendergelijkheid in onderzoek en innovatie. Het verplicht organisaties om een gendergelijkheidsplan te hebben om voor subsidie(s) in aanmerking te komen. Een dergelijk gendergelijkheidsplan (Gender Equality Plan (GEP)) heeft vier verplichte elementen (openbaarheid, middelen/doelen, dataverzameling/-monitoring, ontwikkeling). Gendergelijkheid is onderdeel van het NFI-brede D&I-beleid, de structuur van het voorliggende GEP is mede bepaald door de vereisten van dit onderzoeks- en innovatieprogramma, zodat het NFI kan laten zien dat het voldoet aan de vier elementen. In dit GEP laat het NFI o.a. zien dat het werkt aan een gelijke verhouding tussen het aantal mannen en vrouwen in de organisatie. Zoals beschreven, doet het NFI meer omdat het diversiteit breed omschrijft. Het gaat voor het NFI om alle aspecten waardoor medewerkers van elkaar kunnen verschillen. Het D&I-beleid komt dan ook terug in andere beleidsterreinen zoals leiderschap(ontwikkeling), werving & selectie, en bredere P&O-beleid.

*Door diversiteit te stimuleren, accepteren en waarderen maken we de organisatie nog effectiever*

**Openbaarheid:** Het NFI plaatst het GEP online. Hiermee laat het NFI ook naar buiten toe zien dat de organisatie zich inspant voor gendergelijkheid.

**Middelen/doelen:** Inzicht in de middelen die worden ingezet om de doelen te bereiken, te implementeren en te monitoren. Hiervoor zijn een aantal medewerkers getraind in het begeleiden en voeren van gesprekken over diversiteit en inclusie, is een een groep ambassadeurs gevormd die zich, samen met een portefeuillehouder in het MT NFI inzet om het onderwerp beter bespreekbaar en kenbaar te maken. Deze groep zorgt o.a. voor aansluiting bij de Rijksbrede Week van de Diversiteit.

**Data:** Met dataverzameling en -monitoring wordt gendergelijkheid gemeten en wordt zo nodig bijgestuurd. Er is hiervoor onder andere in 2023 een eerste doorkijk gemaakt van de huidige situatie. De resultaten worden gebruikt om dit te verbeteren. Als onderdeel van het Ministerie van Justitie en Veiligheid zal het NFI ook gebruikmaken van de Barometer Culturele diversiteit ([Barometer Culturele Diversiteit - cbs.nl](https://www.cbs.nl/colofon/2023/04/barometer-culturele-diversiteit))

**Ontwikkeling:** Het NFI wil ook laten zien hoe het investeert om gendergelijkheid te ontwikkelen en onder de aandacht te brengen/houden. Het biedt hiervoor trainingen en opleidingen aan die te maken hebben met diversiteit en inclusie.



## SUMMARY

Since 2022, the NFI has had an explicit Diversity and Inclusion (D&I) policy. Diversity is about the differences between people, and inclusion is about accepting those differences. D&I goes beyond the country of origin or gender. Ultimately, it is about employees being open to different perspectives, treating each other with respect, not judging each other based on, for example, gender or place of birth, and daring to address undesirable behavior. This way, we make the NFI an organization where everyone enjoys working. The ambition of the NFI in the field of D&I is as follows:

*Everyone is different. By promoting, accepting, and appreciating diversity, we make the organization even more effective: It improves our work because diversity stimulates our creativity, innovation, and increases the quality by providing different perspectives on our tasks. It is important that colleagues feel safe, can be themselves, and feel free to express their opinions. This may seem significant, but it is in the small things you do. It is in every conversation we have at the coffee machine, among ourselves or in teams. It is in all our communication, both verbal and non-verbal, and everything we do or do not do. By being aware of this, you are open to others, even if they are very different from you.*

The NFI participates in Horizon Europe, the European Union's research and innovation program. This program sets requirements for gender equality in research and innovation. It obliges organizations to have a gender equality plan to be eligible for funding. Such a gender equality plan (Gender Equality Plan (GEP)) has four mandatory elements (publicity, resources/goals, data collection/monitoring, development). Gender equality is part of the NFI-wide D&I policy, and the structure of the current GEP is partly determined by the requirements of this research and innovation program, so the NFI can show that it meets the four elements. In this GEP, the NFI shows, among other things, that it is working towards an equal ratio of men and women in the organization. As described, the NFI does more because it broadly defines diversity. For the NFI, it concerns all aspects by which employees can differ from each other. The D&I policy is also reflected in other policy areas such as leadership (development), recruitment & selection, and broader HR policy.

*By stimulating, accepting, and appreciating diversity, we make the organization even more effective*

**Publicity:** The NFI publishes the GEP online. This also shows externally that the organization is committed to gender equality.

**Resources/Objectives:** Insight into the resources used to achieve, implement, and monitor the goals. For this purpose, several employees have been trained to guide and conduct discussions on diversity and inclusion, and a group of ambassadors has been formed who, together with a portfolio holder in the NFI MT, work to make the topic more discussable and recognizable. This group also ensures alignment with the National Diversity Week.

**Data:** Gender equality is measured and adjusted if necessary through data collection and monitoring. For this purpose, a first overview of the current situation was made in 2023. The results are used to improve this. As part of the Ministry of Justice and Security, the NFI will also use the Cultural Diversity Barometer ([Cultural Diversity Barometer - cbs.nl](https://www.cbs.nl/en-gb/themes/cultural-diversity-barometer)).

**Development:** The NFI also wants to show how it invests in developing and bringing gender equality to attention. It offers training and courses related to diversity and inclusion.



## **1. INLEIDING**

### **1.2 NFI**

Het NFI is een internationaal kennis- en expertisecentrum voor forensisch onderzoek. Het instituut heeft bijna veertig verschillende forensische deskundigheidsgebieden onder één dak en houdt zich bezig met onder andere DNA-onderzoek, het verrichten van gerechtelijke secties, het onderzoeken van vezels of het openmaken, uitlezen en ontsleutelen van digitale informatie uit telefoons van verdachten.

Met deze onderzoeken, met de overdracht van kennis en door te innoveren levert het NFI een bijdrage aan de opsporing en waarheidsvinding in strafrechtelijke onderzoeken, zowel nationaal als internationaal. Dat doet het NFI op basis van de laatste wetenschappelijke inzichten.

De missie van het NFI is dan ook: ‘Gericht op waarheid. Geleid door wetenschap. Voor een veiliger samenleving.’

### **1.3 Gendergelijkheidsplan (“GEP”)**

Gendergelijkheid is een onderdeel van een breder D&I-beleid. Het onderwerp gendergelijkheid is in dit specifieke document Gendergelijkheidsplan (ook wel Gender Equality Plan of GEP genoemd) uitgewerkt omdat dit als voorwaarde geldt voor deelname in het Europese onderzoeks- en innovatieprogramma Horizon Europe. Deze voorwaarde geldt voor overheidsorganisaties, onderzoeksinstituten en universiteiten vanaf 1 januari 2022. Dit document geeft daarmee weer wat het NFI doet aan het bevorderen van gendergelijkheid en hoe het NFI voldoet aan de voorwaarden die aan een GEP worden gesteld door Horizon Europe.

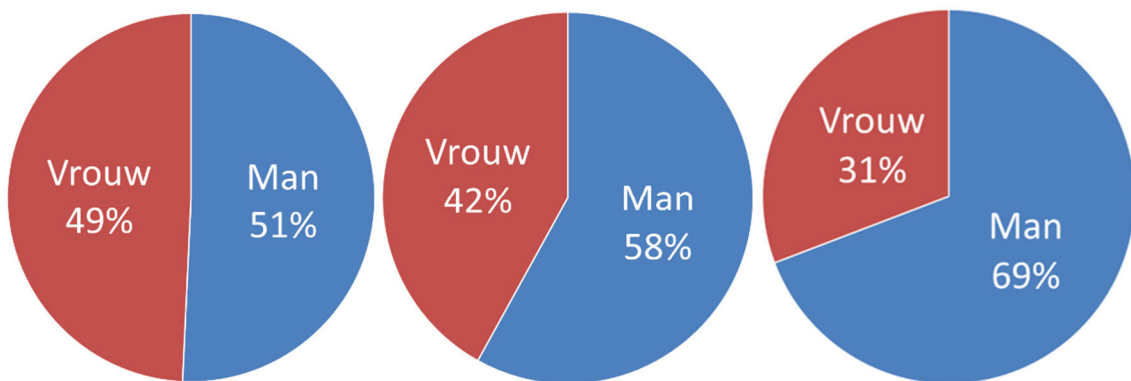


## 2. ALGEMEEN BEELD GENDERGELIJKHEID NFI

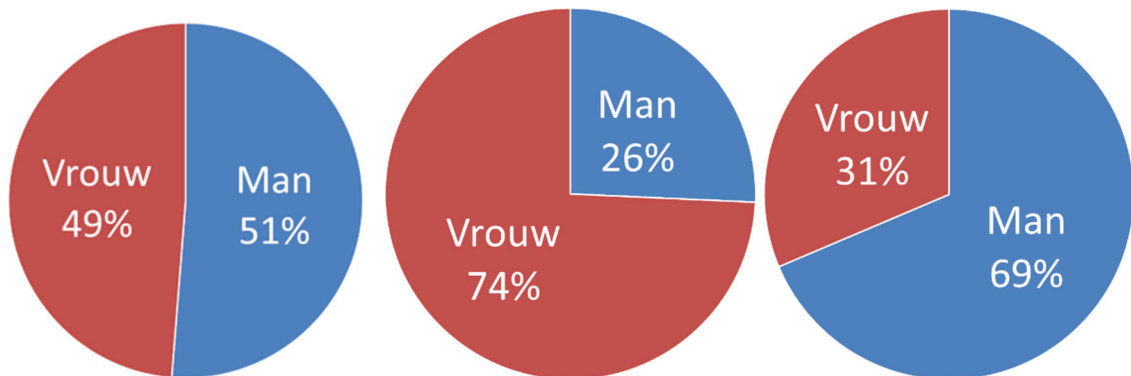
Samenvattend:

- Er werken ongeveer evenveel vrouwen als mannen binnen het NFI.
  - De verdeling man vrouw in de top is niet evenredig.
  - De verdeling man vrouw in leidinggevende functies is niet evenredig.
  - De verdeling man vrouw in wetenschappelijke functies is evenredig.
  - De verdeling man vrouw in ondersteunende wetenschappelijke functies is niet evenredig.
  - De verdeling man vrouw in senior wetenschappelijke functies is niet evenredig.
- 
- Nader wordt bepaald of en hoe dit onderdeel is van het meerjarenplan D&I.

Verdeling vrouw(rood)-man(blauw) bij het NFI in 2023.



Vlnr: Toaalbeeld, leidinggevenden (excl. Programmamanagement), Medewerkers met schaal 15 en hoger (top van (semi) publieke sector)



Vlnr: wetenschappelijke functies, ondersteunende wetenschappelijke functies, senior wetenschappelijke functies



### 3. ELEMENTEN VAN GENDEGELIJKHEIDSPLAN

#### 3.2 Openbaar document

De strategie NFI Kiest Koers geeft de koers van het NFI. Eén van de strategische punten luidt: We zien medewerkers als ons belangrijkste kapitaal. Als kennis- en experticeentrum en uitvoerende organisatie voor de strafrechtsketen vindt het NFI betrokkenheid, betrouwbaarheid en deskundigheid belangrijk. Diversiteit draagt bij aan deze kernwaarden. Diversiteit is daarnaast onderdeel van het vormgeven aan een robuuste en relevante organisatie die door multidisciplinair maatwerk bijdraagt aan een veiliger samenleving. Gendergelijkheid is een onderdeel om te komen tot diversiteit. Het NFI volgt hierin het strategisch personeelsbeleid van het Rijk en zet zich in brede zin in voor D&I.

Dit gendergelijkheidsplan is online gepubliceerd. Zodra het meerjarenplan D&I gereed is wordt deze online gepubliceerd.

#### 3.3 Middelen

Het NFI ondersteunt en investeert in diversiteit en inclusiviteit (en daarmee gendergelijkheid). Hiervoor is in 2022 naast een portefeuillehouder in het MT NFI en een (beleids)adviseur D&I bij P&O een ambassadeursgroep D&I gevormd binnen de organisatie. Waar de beleidsadviseur en de portefeuillehouder een aanjagende rol hebben in de beleidsontwikkeling en een functie als sparringpartner voor leidinggevenden en directie, hebben de ambassadeurs een signalerende en verbindende verantwoordelijkheid als het gaat om behoeften uit de organisatie. De nodige beleidlijnen en processen worden ontwikkeld en ingezet, zodat de gestelde doelen worden behaald.

#### 3.4 Dataverzameling en monitoring

Het NFI registreert het (juridische) geslacht van de personeelsleden in een personeelssysteem (P-Direkt) op basis van een geldig wettelijk identificatiedocument. Momenteel wordt alleen op Vrouw/Man relatie gerapporteerd.

In de toekomst wordt dit uitgebreid naar rapportages op vrouw, man en X (de X is sinds 2018 een mogelijkheid als geslachtsaanduiding in Nederlandse identiteitsbewijzen). Op basis hiervan kunnen rapportages worden gedraaid op basis van verschillende variabelen. Denk aan gender in relatie tot: leeftijd, salaris en bijvoorbeeld managementposities.

Jaarlijkse komen deze cijfers terug in de P&O cijfers van het ministerie van Justitie en Veiligheid, waar het NFI onderdeel van is. Zelf heeft het NFI in 2023 een algemeen beeld opgebouwd op basis van beschikbare cijfers (zie 2. ALGEMEEN BEELD GENDERGELIJKHEID NFI). Dit beeld wordt gebruikt als 'nulmeting' voor diversiteit en inclusie binnen de organisatie en op basis hiervan wordt de meerjarenstrategie D&I opgebouwd.

Het NFI monitort driejaarlijks de sentimenten onder de medewerkers middels een medewerkersonderzoek. Onderdelen van diversiteit en inclusie worden hierin meegenomen om te monitoren hoe het ervoor staat en wat de effecten van bepaalde acties zijn. Aan de hand van deze cijfers kan zo nodig een herijking van het meerjarenplan worden uitgevoerd.

#### 3.5 Training en opleiding

Het NFI biedt verschillende interne trainingen aan die te maken hebben met diversiteit en inclusie:

- Alle medewerkers (en dus ook leidinggevenden) kunnen een training volgen over het omgaan met verschillen tussen mensen en het omgaan met vooroordelen.



- Voor leidinggevenden is de training ‘Inclusief werven en selecteren voor een inclusieve Rijksoverheid’ beschikbaar (Rijksbreed verplicht sinds 2018).
- Teams kunnen trainingen volgen over verschillen in teams en het benutten van deze verschillen om te komen tot een sterk team.
- Er worden online experiences aangeboden aan medewerkers. Men kan ervaren hoe het bijvoorbeeld is om te werken met een visuele of auditieve beperking. Of hoeveel invloed de werkomgeving op je heeft als je autisme hebt.
- Bij drie divisie zijn of worden brede D&I initiatieven ontwikkeld.
- Specifiek op gendergelijkheid lopen initiatieven vooralsnog bij JenV en Rijksbreed, onder andere via de ABD.

#### 4. AFSLUITING

Het NFI ziet dit document als een bouwsteen in het bredere D&I-beleid. Het doel is om dit GEP op termijn integraal onderdeel te laten uitmaken van dit bredere beleid.

M. Elsensohn  
Algemeen directeur