

/instituut voor de
Nederlandse taal/

gender- gelijkheids- plan

Leiden, februari 2026

Het Instituut voor de Nederlandse Taal en de context van het gendergelijkheidsplan

Het Instituut voor de Nederlandse Taal (INT) is een wetenschappelijk instituut dat alle aspecten van de Nederlandse taal bestudeert, waaronder de woordenschat, grammatica en taalvariatie. Het instituut zet zich in voor diversiteit en inclusie en deelt de doelstellingen van de Europese Commissie om gendergelijkheid in de academische wereld te bereiken.

Het INT vindt het belangrijk zich in te zetten voor diversiteit en inclusie in de organisatie. In de werkzaamheden kan het INT gebruikmaken van diverse Europese subsidiefondsen. Met dit document geeft het INT invulling aan het gendergelijkheidsplan als voorwaarde voor deelname aan Europese fondsen.

Het gendergelijkheidsplan moet voldoen aan vier kenmerken; deze worden hieronder toegelicht.

Diversiteit en inclusie

Binnen het INT vinden we het belangrijk dat iedereen zich welkom en thuis voelt en het gevoel heeft volledig mee te doen. Het is belangrijk om deze visie actief uit te dragen en een inclusieve werkcultuur te creëren in alle lagen van de organisatie. Het instituut vindt dat de onderwerpen diversiteit en inclusie onderdeel moeten zijn van maatschappelijk verantwoord ondernemen.

De thema's diversiteit en inclusie worden binnen het INT als volgt omschreven:

Diversiteit: Wanneer het gaat om diversiteit gaat het over een verscheidenheid aan mensen binnen een gemeenschap, in dit geval een organisatie. Het is belangrijk om te erkennen dat er verschillen kunnen bestaan tussen mensen en deze verschillen te respecteren, bijvoorbeeld verschillen op het gebied van leeftijd, geslacht, gender, etniciteit, religie en mogelijkheden.

Inclusie: Wanneer het gaat over inclusie, gaat het over een toestand waarin iedereen gelijke rechten en plichten heeft, en ongeacht persoonlijke kenmerken als leeftijd, sekse, gender, afkomst, etniciteit of mogelijkheden volwaardig kan deelnemen aan het maatschappelijk leven. Binnen een organisatie moet er een bedrijfscultuur zijn die ervoor zorgt dat iedereen binnen de organisatie het gevoel heeft erbij te horen en zich volledig geaccepteerd voelt.

Het INT zet zich in op de thema's diversiteit en inclusie conform het plan van aanpak van 2025-2026).

Gendergelijkheidsplan

Een belangrijk onderwerp als het gaat om diversiteit en inclusie is gendergelijkheid. De termen *gender* en *seks* worden vaak door elkaar gebruikt, maar verschillen. *Seks* is op te vatten als 'biologisch geslacht', en *gender* is meer op te vatten als het geslacht waarvan je het gevoel hebt deel uit te maken. Gender kun je zien als een identiteit, en daarbinnen focus je vooral op sociale en culturele kenmerken en niet zozeer op biologische. Een inclusieve organisatie moet beschikken over een gendergelijkheidsplan waarin beschreven staat welke stappen een organisatie kan ondernemen om een gelijke behandeling en vertegenwoordiging van mensen van verschillende genders zoveel mogelijk te stimuleren. Het gendergelijkheidsplan moet ervoor zorgen dat mensen van verschillende genders binnen een organisatie op een zelfde manier behandeld worden.

Binnen het gendergelijkheidsplan zijn vier kenmerken belangrijk.

1. Openbaar document

Het gendergelijkheidsplan is een openbaar document dat je ook terugvindt op de website en dat actief verspreid wordt in de interne organisatie. De interne organisatie wordt daarnaast ook actief meegenomen in de ontwikkelingen op het brede gebied van diversiteit en inclusie naar aanleiding van het plan van aanpak.

2. Middelen

De directie en de ondernemingsraad bepalen de koers. Zij signaleren, verbinden en adviseren over de thema's diversiteit en inclusie en zorgen dat de gemaakte plannen tot uitvoering worden gebracht. De rol van ambassadeur wordt ingevuld door de directeur van INT, waarmee het belang dat de organisatie hecht aan deze thema's nogmaals bevestigd wordt.

3. Dataverzameling en monitoring

Het INT houdt in het personeelssysteem bij hoe de genderverhouding tussen de medewerkers is. In het kader van het gendergelijkheidsplan zullen deze cijfers gerapporteerd worden.

Verder kunnen medewerkers van INT gevraagd en ongevraagd aangeven hoe zij diversiteit en inclusie ervaren en kunnen zij ook suggesties doen hoe de organisatie daar verder mee aan de slag zou kunnen gaan. Er wordt een periodiek medewerkerstevredenheidsonderzoek georganiseerd.

4. Training en opleiding

Medewerkers van het INT kunnen deelnemen aan het trainingsprogramma van de Universiteit Leiden over impliciete vooroordelen voor medewerkers en promovendi, evenals trainingen voor actieve omstanders en inclusie en exclusie. Op het gebied van training en opleiding zullen in 2026 trainingen georganiseerd worden voor het selecteren zonder vooroordelen voor alle medewerkers die regelmatig sollicitatiegesprekken voeren.

Plan van aanpak 2025-2026

Het gendergelijkheidsplan binnen het INT (gericht op de interne organisatie) richt zich in 2025 en 2026 op vier pijlers:

1. Visie, beleid en monitoring
2. Organisatiebrede bewustwording
3. Werving en selectie
4. Praktische mogelijkheden

1. Visie, beleid en monitoring

De visie van het instituut over de onderwerpen diversiteit en inclusie moet duidelijk verwoord zijn en bijvoorbeeld ook terug te vinden zijn op onze website en geformuleerd worden in onze kernwaarden. Het INT wil beleid op het gebied van diversiteit en inclusie structureel blijven uitvoeren. Na uitvoering van het huidige plan van aanpak zal daarom na twee jaar bekeken worden welk vervolg er nodig is voor onze organisatie.

Daarnaast streven we ernaar diversiteit en inclusie een plek te geven in onder andere onze P&O-beleidsstukken en -regelingen.

2. Organisatiebrede bewustwording

Diversiteit en inclusie, en daarmee ook gendergelijkheid, raakt de hele organisatie. We starten in 2025 daarom met een (minimaal) jaarlang bewustwordingsplan waarin we de organisatie meenemen in de thema's diversiteit en inclusie, medewerkers bewust maken van hun eigen invloed op een inclusieve organisatiecultuur en samen aan de slag gaan om nog inclusiever te worden. Deze thema's zullen aan de orde worden gesteld in de reguliere overleggen die voorafgaan aan projectlezingen, in functioneringsgesprekken, en in informele overleggen.

3. Werving en selectie

Op het gebied van werving en selectie hebben we aandacht voor onbewuste vooroordelen. Daarnaast hebben we aandacht voor diversiteit in onze vacatureteksten en vacature-uitingen. Na functienamen zal er bijvoorbeeld (m/v/x) (of (v/x/m)) worden toegevoegd of er zal worden gekozen voor neutrale functienamen. Er zal ook op toegezien worden dat er niet vooral taal wordt gebruikt waarin met name mannen vertegenwoordigd zijn of waarmee mannen zich vooral aangesproken voelen. Het INT zal ook altijd naar mogelijkheden zoeken om vacatures via andere kanalen onder de aandacht te brengen bij een bredere, diversere groep.

4. Gendergelijkheid in beeld

Bij het INT is er eind 2025 in het werknemersbestand een goede balans tussen de verschillende genders. Het instituut zal deze balans zowel organisatiebreed als op leidinggevend niveau in de gaten houden en bij gelijke geschiktheid van sollicitanten zoveel mogelijk de voorkeur geven aan een kandidaat die deze genderbalans ondersteunt.

A handwritten signature in black ink, consisting of stylized, overlapping loops and lines, likely representing the initials 'SB'.

Sjef Barbiers

Wetenschappelijk Directeur/Bestuurder
Director of research/CE