



Koninklijk Nederlands
Meteorologisch Instituut
Ministerie van Infrastructuur en Waterstaat

Gendergelijkheidsplan Koninklijk Nederlands Meteorologisch Instituut

Versie 1.0

Datum 11-10-2022
Status Vastgesteld DR 11 oktober 2022

Inhoud

1	Publiekssamenvatting—5
2	KNMI—6
2.1	Gendergelijkheidsplan (GEP)—6
2.2	Brede inzet op Diversiteit en Inclusie (Diversiteitsstatement)—6
3	Middelen—7
4	Dataverzameling en doelstellingen—8
4.1	Kengetallen diversiteit juli 2022—8
4.2	Gender benchmark—8
4.3	Streefcijfer—9
4.4	Onderzoek Psychosociale Arbeidsbelasting 2021—11
4.5	Maatregelen/Acties ter bevordering van diversiteit en inclusiviteit—11
5	Leer- en Ontwikkelaanbod gericht op diversiteit en inclusie—12
5.1	Aanbod Leerportaal—12
5.2	Week van de Diversiteit—12
6	Ter afsluiting—13

1 Publiekssamenvatting

In dit GEP laat het KNMI zien dat het werk maakt van een evenwichtige verhouding tussen mannen en vrouwen. Het KNMI volgt het Rijkspersoneelsbeleid op gebied van Diversiteit en Inclusie, gendergelijkheid is hier een onderdeel van. Het KNMI is een organisatie die ruimte wil bieden aan iedereen, ongeacht gender, afkomst, geaardheid of beperking, en die de kracht van de diversiteit van medewerkers gebruikt om samen betere resultaten te halen voor Nederland.

Een GEP bestaat uit vier elementen:

- 1: Het is een openbaar document, waaruit blijkt dat de organisatie zich inspant voor gendergelijkheid. Het KNMI plaatst het plan op de website;
- 2: Uit het plan blijkt welke middelen worden ingezet om de acties op te zetten, te implementeren en te monitoren;
- 3: De dataverzameling en monitoring zijn beschreven. Met die informatie wordt gendergelijkheid gemeten en zo nodig bijgestuurd;
- 4: Het geeft inzicht in hoe het KNMI bewustwording rond gendergelijkheid ontwikkelt en onder de aandacht te brengt.

2 KNMI

Het weer is grillig, de bodem beweegt en het klimaat verandert. Voor onze veiligheid en welvaart moeten we weten welke risico's en kansen dit oplevert. En: hoe we ons het beste kunnen voorbereiden. Die kennis heeft het KNMI in huis als het nationale kennis- en datacentrum voor weer, klimaat en seismologie. Het KNMI zorgt voor betrouwbare en consequente metingen, data en prognoses die aan de basis staan van belangrijke besluiten die Nederland veilig houden. Van een code rood voor het wegverkeer tot de klimaatscenario's voor het Deltaprogramma waar miljarden euro's mee zijn gemoeid. Voor een veilig Nederland dat voorbereid is op de invloed van weer, klimaat en aardbevingen.

2.1 **Gendergelijkheidsplan (GEP)**

Dit document geeft weer hoe het KNMI zich inspant voor gendergelijkheid. Het KNMI is onderdeel van het ministerie van IenW. Het GEP is dan ook in lijn met het Strategisch Personeelsbeleid 2025 van de Rijksoverheid met daarin als één van de zeven focuspunten: "Het Rijk is een inclusieve organisatie met divers samengestelde teams". Met dit GEP laat het KNMI bovendien zien te voldoen aan het beleid en de voorwaarden voor het bevorderen van gendergelijkheid in onderzoek en innovatie, die de Europese Commissie in de Gender Equality Strategy 2020-2025 heeft neergelegd.

2.2 **Brede inzet op Diversiteit en Inclusie (Diversiteitsstatement)**

Talent als basis, diversiteit als kracht

Het KNMI wil een inclusieve organisatie zijn. Een organisatie die ruimte biedt aan iedereen en die de kracht van de diversiteit van medewerkers gebruikt om samen betere resultaten te halen voor Nederland. Inclusief betekent dat iedereen zich betrokken en gewaardeerd voelt; niet ondanks, maar dankzij de verschillen. Het KNMI volgt daarom op het gebied van gender- en diversiteitsbeleid het strategisch personeelsbeleid van de Rijksoverheid ([voor het beleidsdocument, klik hier](#)).

Voor de periode 2020-2025 is diversiteit en inclusie één van de aandachtspunten binnen het strategisch personeelsbeleid van de Rijksoverheid, waarbij niet alleen gender en leeftijd centraal staan, maar ook andere groepen die minder vertegenwoordigd zijn in het personeelsbestand. Voor het goed functioneren van de overheid is de samenkomst van verschillende perspectieven, achtergronden, oriëntaties en kennis een belangrijke randvoorwaarde, omdat meer variatie in visies en oplossingen resulteert in meer creativiteit en innovatie, betere resultaten en beter beleid. Dit betekent dat werken in divers samengestelde teams en in een inclusieve organisatiecultuur moet worden bevorderd. Het Rijk streeft binnen haar personeelsbestand naar een gelijkmatige verdeling over de verschillende leeftijdscategorieën en een evenwichtige man/vrouw verhouding. Ook wordt er onder andere ingezet op het bevorderen van de in- en doorstroom van medewerkers met een niet-westerse migratie-achtergrond, zodat er ten opzichte van de werkende beroepsbevolking in Nederland een evenwichtiger verhouding ontstaat in het personeelsbestand van het Rijk. Binnen het Rijk wordt waarde gehecht aan een inclusieve organisatiecultuur, waarin alle medewerkers actief betrokken en opgenomen worden in de groep. Waar zij zichzelf kunnen zijn, zich vrij voelen om hun mening te geven, zich gewaardeerd en gerespecteerd voelen en waar zij zich in een veilige leeromgeving kunnen ontwikkelen. Een organisatiecultuur waarin uitsluiting, discriminatie, pesten en intimidatie niet worden getolereerd.

3 Middelen

Het KNMI ondersteunt en volgt de maatregelen en handreikingen die vanuit het Rijk en het Ministerie van Infrastructuur en Waterstaat worden genomen op gebied van diversiteit en inclusiviteit (en daarmee gendergelijkheid). Daarbij wordt ook rekening gehouden met de "eigenheid" van het KNMI als kennisinstituut. In 2022 is een ambassadeursgroep D&I gevormd binnen de organisatie bestaande uit medewerkers die D&I binnen het KNMI actief willen stimuleren, o.a. een OR lid, vertegenwoordiger Jong KNMI, HR adviseur en een leidinggevende. Deze groep heeft een signalerende rol als het gaat om behoeften uit de organisatie en een aanjagende en adviserende rol met betrekking beleidsvorming (anders dan het volgen van Rijksbeleid) of initiatieven op gebied van Diversiteit en Inclusie. De HR adviseur is ook lid van de departementale werkgroep Diversiteit en Inclusie. De ambassadeursgroep zal in ieder geval actief zijn tot en met 2025, dan wordt gezien of deze groep langer actief dient te blijven.

In de begroting van de Staf afdeling zijn 150 uren aan middelen gereserveerd voor Diversiteit en Inclusie voor de uitwerking en invoering van het Rijksbrede D&I beleid en jaarlijkse actualisatie van het GEP. Per ambassadeur van de ambassadeursgroep D&I is 18 uur beschikbaar.

Daarnaast heeft het KNMI twee interne vertrouwenspersonen waar medewerkers terecht kunnen als zij (anoniem) willen praten of een melding willen maken van ongewenst gedrag zoals bijvoorbeeld (seksuele) intimidatie, discriminatie of pesten. Met ingang van 2023 is er ook een externe vertrouwenspersoon.

4 Dataverzameling en doelstellingen

Jaarlijks wordt in het kader van de strategische personeelsplanning data verzameld over de diversiteit (in brede zin) van de personeelsopbouw van het KNMI. Dit zijn cijfers op gebied van vrouw/ man verdeling, leeftijdsopbouw dienstjaren en realisatie van het aantal extra banen voor arbeidsbeperkten. Andere cijfers om de diversiteit van het personeelsbestand te meten zijn vanwege de privacy wetgeving niet beschikbaar. De vakgroepen binnen het KNMI gebruiken deze data om de diversiteit van hun medewerkersbestand te toetsen en zo nodig acties te ondernemen. Deze informatie wordt opgenomen in de jaarplannen van de vakgroepen. In het Manager Dashboard van P-Direkt kan iedere manager zien hoe de genderverdeling (man / vrouw / onbekend) op dat moment binnen de vakgroep is en hoe deze zich over de afgelopen jaren heeft ontwikkeld.

4.1 Kengetallen diversiteit juli 2022

Aantal medewerkers KNMI	431
Vrouw	29%
Vrouw bij R&D	25% *
Gemiddelde leeftijd medewerkers KNMI	47 jaar
Gemiddeld aantal dienstjaren	10,8 jaar
Realisatie extra banen arbeidsbeperkten =10	4

In resp. 2018 en 2020 was 27% van de medewerkers KNMI vrouw
Bij de R&D vakgroepen was dit resp. 19% en 22%.

In de verantwoordingsrapportage aan het Ministerie van Infrastructuur en Waterstaat rapporteert het KNMI over:

- de realisatie van streefcijfers voor de realisatie van het aantal banen voor arbeidsbeperkten;
- de inspanningen om medewerkers met een niet-westerse migratieachtergrond te werven en inclusieve bewustwording te bevorderen.

4.2 Gender benchmark

Conform het Rijksbeleid streeft het KNMI ernaar dat het personeelsbestand een afspiegeling is van de werkende beroepsbevolking in Nederland. In sommige beroepsgroepen is de man/vrouw verdeling niet in evenwicht. In 2018 was 45 % van de medewerkers in dienst van de Rijksoverheid vrouw. In de leeftijdscategorie tot 45 jaar is de meerderheid vrouw. In 2018 was 38,5% van de studenten die een bètawetenschappelijke studie afrondde vrouw (<https://www.vhto.nl/kennis/cijfers/cijfers-wo>). Dit heeft ook gevolgen voor de instroom van vrouwen in functies die een dergelijke achtergrond vragen.

Uit het Sectorbeeld Bètawetenschappen blijkt dat de academische AMW staf aan Nederlandse universiteiten in 2020 voor 39% uit vrouwen bestaat (sectorbeelden bètawetenschappen 2020). Bij het KNMI is 29% van de medewerkers vrouw. We zien dat het aandeel vrouwen afneemt naarmate de leeftijd of de salarisschaal stijgt (tabel 1, 2 en 3, juli 2022).

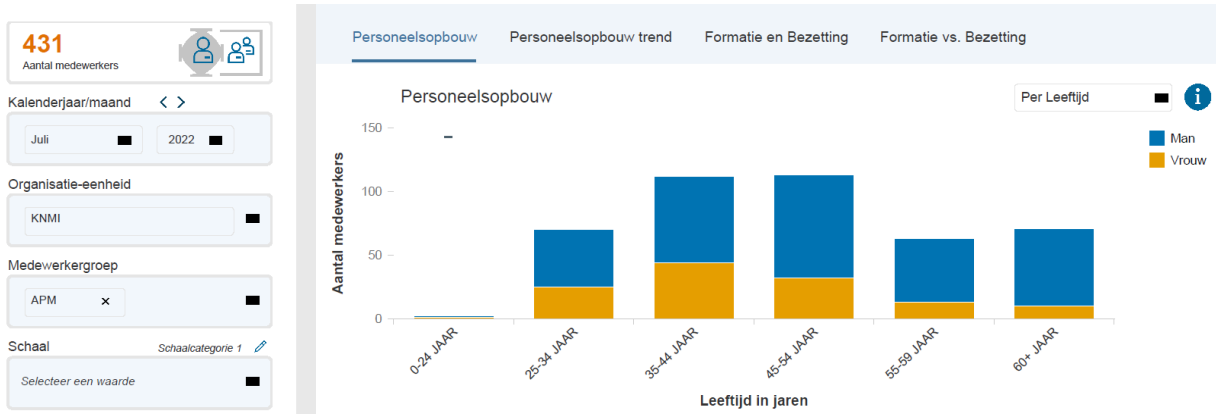
De staf binnen de vier R&D vakgroepen van het KNMI bestaat voor 25% uit vrouwen (179 medewerkers, 44 vrouwen). Ook hier zien we dat het aandeel vrouwen afneemt naarmate de leeftijd of de salarisschaal stijgt (tabel 5 en 6).

4.3

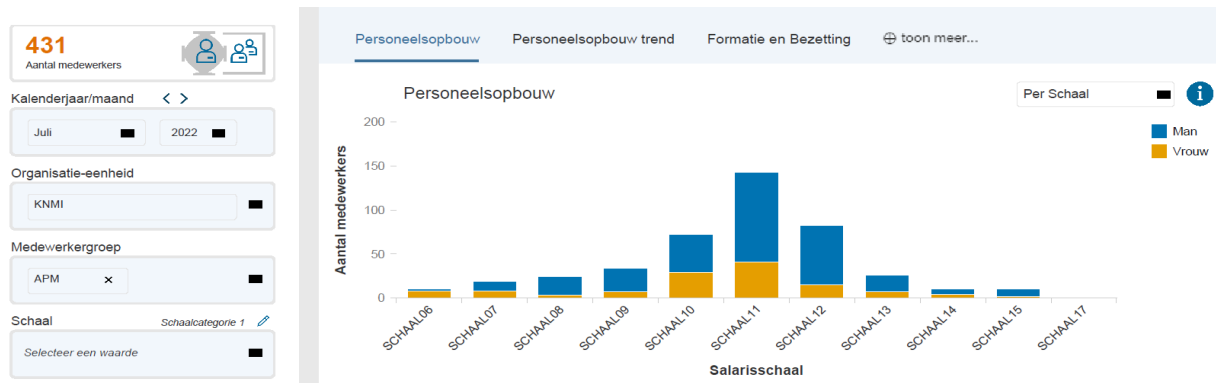
Streefcijfer

Het aantal vrouwen werkzaam bij het KNMI blijft achter bij bovengenoemde streefcijfers. We streven ernaar om deze genderverdeling evenwichtiger te maken en dit percentage verder omhoog te brengen naar 38% in 2025.

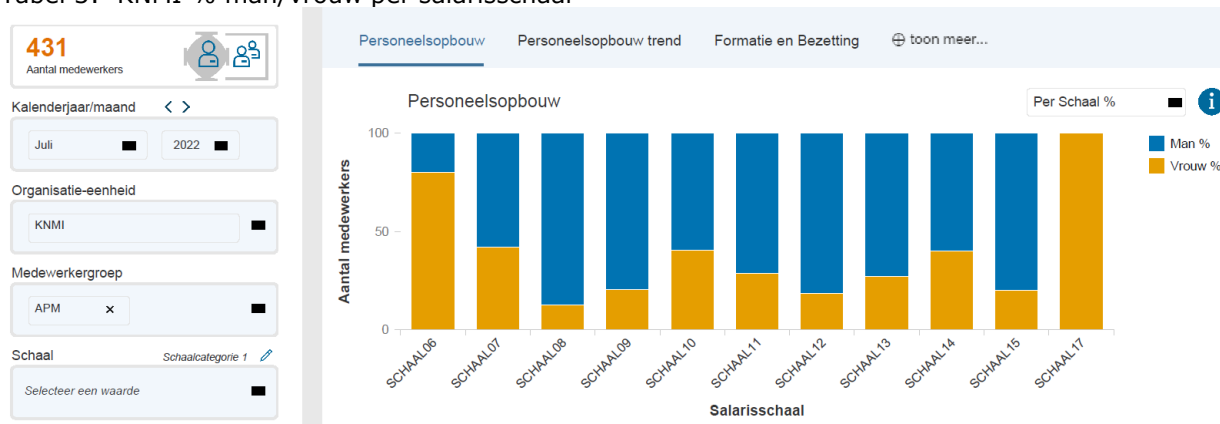
Tabel1: KNMI man/vrouw verdeling per leeftijdsgroep



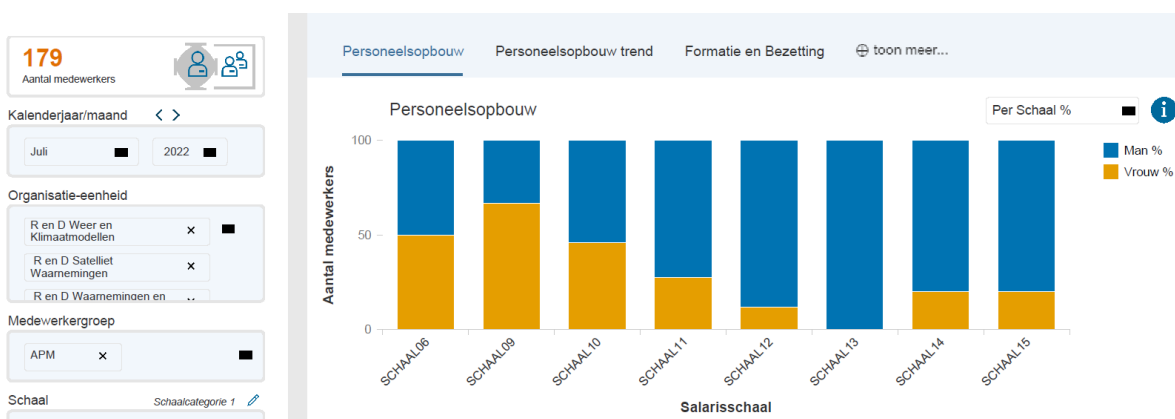
Tabel 2: KNMI man/vrouw verdeling per salarisschaal (aantal medewerkers)



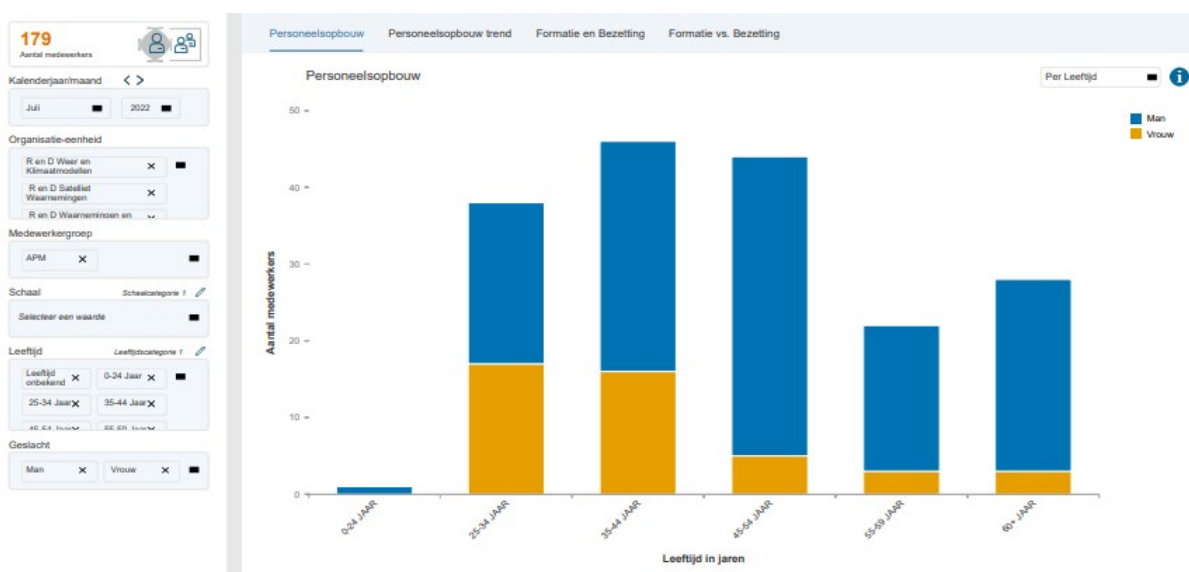
Tabel 3: KNMI % man/vrouw per salarisschaal



Tabel 4: R&D vakgroepen % man/vrouw per salarisschaal



Tabel 5: R&D vakgroepen man/vrouw verdeling per leeftijdscategorie



4.4 **Onderzoek Psychosociale Arbeidsbelasting 2021**

In 2021 is onder de medewerkers van het KNMI een onderzoek uitgevoerd naar de Psychosociale Arbeidsbelasting. De aanbevelingen op basis van de resultaten van dit onderzoek worden verder uitgewerkt in 2022. Psychologische veiligheid en "Gezien en Gehoord worden" zijn hierbij thema's die liggen in het verlengde van een inclusieve organisatiecultuur. In 2023 verwacht het KNMI deel te nemen aan een Rijksbreed Medewerkers Tevredenheid Onderzoek (MTO).

4.5 **Maatregelen/Acties ter bevordering van diversiteit en inclusiviteit**

Om de instroom van vrouwen binnen het KNMI te vergroten, ook in de hogere salarisschalen en om in breder opzicht diversiteit en een inclusieve organisatiecultuur te bevorderen zijn acties nodig. In 2022 monitoren we de acties die nu al in gang zijn gezet:

Acties naar aanleiding van Rijksbeleid of I&W beleid

1. Om een zo objectief mogelijk Werving en Selectieproces te realiseren volgt ieder lid van de selectiecommissie de Rijksbreed aangeboden en in het leerportaal beschikbare training: "inclusief werven en selecteren";
2. De zichtbaarheid van de Rijksoverheid als aantrekkelijke en inclusieve werkgever wordt verbeterd met een nieuw arbeidsmarktcampagne. KNMI doet hierin actief mee met het leveren van beeldmateriaal en het organiseren van events voor werkzoekenden zoals het "Diversity Diner";
3. Om genderbias te voorkomen zijn selectiecommissies voor iedere vacature divers van samenstelling met zowel mannen als vrouwen;
4. In de vacatures is een diversiteitsstatement opgenomen en de vacatureteksten worden door de recruiter gescreend om onbedoelde uitsluiting van groepen kandidaten te voorkomen;
5. Medewerkers die de organisatie verlaten worden in het exitgesprek gevraagd naar hun ervaringen op gebied van Diversiteit en Inclusie binnen de organisatie;
6. In het jaarlijkse P- gesprek met medewerkers is diversiteit en inclusie een gespreksthema.

Acties volgend uit KNMI beleid

7. Naar aanleiding van de resultaten van het PSA onderzoek en de IenW-Integriteit Enquête 2021 wordt in 2022 de interne meldstructuur verder verbeterd en verduidelijkt, o.a. op Rijksportaal.

Deze acties zullen we in 2023 aanvullen met maatregelen op basis van:

- de resultaten van het PSA en eventueel acties op basis van de resultaten van het MTO I&W;
- de verdere uitwerking van het Rijksbeleid op gebied van D&I;
- initiatieven de ambassadeursgroep Diversiteit en Inclusie;
- De gewenste instroom van vrouwen en doorstroom naar hogere salarisschalen (bijv. vroege talentidentificatie en talentontwikkeling om vrouwen te behouden).

5 Leer- en Ontwikkelaanbod gericht op diversiteit en inclusie

5.1 **Aanbod Leerportaal**

Het KNMI biedt via het I&W Leerportaal diverse trainingen en leeractiviteiten aan op gebied van Diversiteit en Inclusie. De training "Inclusief werven en selecteren" is verplicht voor leden van selectiecommissies. Daarnaast zijn er leeractiviteiten over dit thema voor teams in de vorm (team)coaching, podcasts, verdiepingstrainingen etc.

5.2 **Week van de Diversiteit**

Jaarlijks wordt Rijksbreed "de week van de diversiteit" georganiseerd. Medewerkers van het KNMI worden uitgenodigd om deel te nemen aan diverse activiteiten zoals (online) workshops, lezingen en korte trainingen om bewustzijn, kennis en vaardigheden rond diversiteit en inclusie te vergroten.

6 Ter afsluiting

Dit GEP wordt jaarlijks bijgesteld. Tussentijdse rapportages worden, conform de P&C cyclus, opgenomen in de voortgangsrapportages aan het Ministerie van Infrastructuur en Waterstaat