



Gender Equality Plan

Stichting Post-X Society
2026 – 2028

Versie 1.0

Vastgesteld door het bestuur op 29 juni 2026
Goedgekeurd door de Raad van Toezicht op 29 juni 2026
Eerstvolgende herziening: juni 2028

1. Voorwoord

Stichting Post-X Society heeft als missie om democratie te versterken, toekomsten te ontwerpen, maatschappelijke transitie voort te sturen en technologisch burgerschap te stimuleren. Wij zijn ervan overtuigd dat een eerlijke toekomst alleen kan worden vormgegeven, als uitdrukkelijk mensen van alle genders, achtergronden en identiteiten zijn betrokken.

Gendergelijkheid is daarom een wezenlijk onderdeel van onze missie. Wij kunnen alleen geloofwaardig aan democratische versterking werken als wij die principes ook op onszelf toepassen. In onze organisatie, in onze projecten en in onze samenwerkingen.

Met dit Gender Equality Plan (GEP) maken wij die ambitie concreet. Het plan voldoet aan de vier procesvereisten en de vijf inhoudelijke aandachtsgebieden die de Europese Commissie stelt aan organisaties die deelnemen aan Horizon Europe en aan verwante onderzoeks- en innovatieprogramma's. Tegelijk past het in onze bestaande inzet op de Code Diversiteit & Inclusie en de Fair Practice Code, zoals beschreven in ons jaarverslag.

Het plan is bewust opgezet als een groeimodel. PXS is op het moment van vaststelling een zeer kleine organisatie van een enkele vaste medewerker en diverse flexibele krachten. Maatregelen die op deze schaal niet zinvol of zelfs disproportioneel zouden zijn zijn daarom gekoppeld aan criteria. Het plan kan zo meegroeien met de organisatie.

Het bestuur van Stichting Post-X Society verklaart hierbij:

- dit Gender Equality Plan vast te stellen als formeel beleidsdocument van de stichting;
- de uitvoering ervan toe te wijzen aan de daarvoor in dit plan aangewezen functionarissen en organen;
- de benodigde personele en financiële middelen voor de uitvoering beschikbaar te stellen binnen de jaarbegroting;
- ten minste tweejaarlijks publiekelijk te rapporteren over voortgang en resultaten;
- dit plan periodiek te evalueren en waar nodig bij te stellen, en bij overschrijding van de in hoofdstuk 3 beschreven criteria het plan tussentijds te activeren op de bijbehorende maatregelen.

2. De context

2.1 De organisatie

Stichting Post-X Society (hierna: PXS) is een onafhankelijke stichting zonder winstoogmerk, opgericht in 2023 en gevestigd in Nederland. PXS werkt als doe- en denktank op het snijvlak van democratie, technologie en samenleving. De stichting prikkelt, monitort en doet. We maken toekomstbeelden tastbaar, brengen de staat van politiek en samenleving in kaart en gaan concreet aan de slag met ideeën via projecten, lespakketten, workshops, onderzoek, beleidsadvies of andere interventies.

PXS groeit qua vaste bezetting, en is aangevuld met een flexibele schil van gedetacheerde onderzoekers en zelfstandige specialisten. De stichting hanteert het bestuurder-toezichthoudermodel, met een eenhoofdig bestuur en een Raad van Toezicht van drie leden.

2.2 Waarom een Gender Equality Plan?

PXS streeft naar een eerlijke, gelijke en rechtvaardige samenleving. Gendergelijkheid is daar een integraal onderdeel van en ontstaat niet vanzelf. Vandaar dit plan, dat onze ambities om gendergelijkheid te bevorderen concreet vertaalt naar doelstellingen en activiteiten.

Het plan is een aanvulling op Code Diversiteit & Inclusie die de stichting al onderschrijft en uitdraagt. Deze aanvulling is nodig om deel te nemen aan Europese onderzoeks- en innovatieprogramma's.

Hoewel kleine private stichtingen zoals PXS niet in alle gevallen onder de strikte verplichting vallen van de Europese Commissie vallen, kiest PXS er bewust voor om aan deze criteria te voldoen.

2.3 Reikwijdte en uitgangspunten

Dit GEP is van toepassing op de gehele stichting: het bestuur, de Raad van Toezicht, alle medewerkers in vaste of tijdelijke dienst, gedetacheerde onderzoekers, freelance en ingehuurd specialisten die structureel voor PXS werken, en alle programma's, projecten en publieke activiteiten van de stichting.

PXS hanteert daarbij de volgende uitgangspunten:

- Inklusieve definitie van gender. PXS verstaat onder gender een sociaal construct dat verder reikt dan een binaire indeling man/vrouw. Wij erkennen non-binaire, transgender en intersekse personen als volwaardige genderidentiteiten.
- Intersectionaliteit. Gender werkt nooit los van andere assen van ongelijkheid zoals etniciteit, beperking, seksuele oriëntatie, leeftijd, sociaal-economische achtergrond en migratieachtergrond.
- Pas-toe-en-leg-uit. Net als bij de governance- en culturele codes die PXS toepast, geldt voor dit GEP dat we waar mogelijk de aanbevelingen volgen, en waar we van een norm afwijken dat expliciet motiveren.
- Proportionaliteit met groeidrempels. PXS is een kleine, maar groeiende organisatie. Maatregelen zijn proportioneel aan onze huidige schaal, maar dit plan benoemt expliciete criteria die vervolgstappen vereisen.
- Privacy en vrijwilligheid. Gendergegevens worden alleen op basis van vrijwillige zelfidentificatie verzameld, en alleen wanneer dit zinvol is. PXS dwingt geen registratie af, omdat die op de huidige schaal direct herleidbaar zou zijn tot individuen.

3. Groeimodel: proportionaliteit en drempelwaarden

PXS is nu nog een zeer kleine organisatie. Tegelijk wil PXS niet wachten met beleid tot de organisatie groot genoeg is. Daarom kent dit GEP drie fases. Maatregelen worden

automatisch geactiveerd zodra de stichting een drempel passeert. De directeur-bestuurder bevestigt jaarlijks aan de Raad van Toezicht in welke fase de organisatie zich op 1 januari bevindt. Bij overschrijding van een drempel worden de bijbehorende maatregelen binnen zes maanden geïmplementeerd.

3.1 Drie fases

Fase	Drempel	Wat dat betekent voor de uitvoering
Fase A: de basis	Tot en met 4 personen die structureel voor PXS werken (loondienst + gedetacheerd + regelmatige freelance $\geq$ 0,2 FTE)	Directeur-bestuurder vervult zelf de rol van GEP-coördinator. Genderverdeling wordt op organisatieniveau gerapporteerd, niet via individuele uitvraag. Externe vertrouwenspersoon, gedragscode en RvT-aanspreekpunt. Geen formele teamsurvey of pay gap-check; voortgang wordt besproken in regulier RvT-overleg.
Fase B: groei	5–9 personen	GEP-coördinator wordt aangewezen los van het bestuur. Vrijwillige zelfidentificatie van gender bij indiensttreding, met opt-out optie. Eerste gender pay gap-check. Inclusief taalgebruik in vacatures actief getoetst. Onboarding-module gendergelijkheid en unconscious bias formeel geïmplementeerd.
Fase C: gevestigd GEP beleid	10 of meer personen	Tweejaarlijkse anonieme teamsurvey op werk-privé-balans en veiligheid. Tweejaarlijkse veiligheidstoets. Formele HR-rol of HR-portefeuille. Volledige indicatorenset wordt structureel bijgehouden en gepubliceerd.

3.2 De basis die geldt in elke fase

Een aantal verplichtingen geldt vanaf dag één, ongeacht de organisatieomvang:

- Vaststelling, ondertekening en publicatie van dit GEP (procesvereiste 1).
- Toewijzing van middelen en expertise (procesvereiste 2), proportioneel aan de fase.
- Basisdataset op organisatieniveau over genderverdeling van bestuur, RvT en personen die structureel voor PXS werken (procesvereiste 3).
- Onboarding-aandacht voor gendergelijkheid en unconscious bias (procesvereiste 4), in fase A in informele vorm, in fase B en C als formele module.
- Externe vertrouwenspersoon en gedragscode (sectie 5.5).
- Genderbalans-doelen voor RvT en bestuur (sectie 5.2).
- Anti-“manel”-clausule en monitoring publieke optredens (sectie 5.2).
- Gender relevance assessment in elk projectplan (sectie 5.4).

3.3 Huidige fase op moment van vaststelling

Op het moment van vaststelling van dit GEP bevindt PXS zich in fase A. De directeur-bestuurder is tevens de GEP-coördinator. Bij groei naar fase B benoemt het bestuur, in

afstemming met de Raad van Toezicht, een afzonderlijke GEP-coördinator binnen zes maanden na het overschrijden van de drempel.

4. Vier procesvereisten van de Europese Commissie

De Europese Commissie stelt vier procesvereisten waaraan een GEP moet voldoen. Hieronder beschrijft PXS hoe aan elk van deze eisen wordt voldaan, met expliciete aansluiting op het groeimodel uit hoofdstuk 3.

4.1 Gepubliceerd GEP

Dit Gender Equality Plan is een formeel beleidsdocument van Stichting Post-X Society. Het is:

- vastgesteld door de directeur-bestuurder;
- goedgekeurd door de Raad van Toezicht in haar vergadering van 1 juni 2026;
- ondertekend door alle hierboven genoemden;
- gepubliceerd op de website van de stichting (www.postxsociety.org), inclusief eventuele eerdere versies en herzieningen;
- opgenomen in het bestuurlijk archief van de stichting, samen met het besluitenregister van de RvT.

De goedkeuring is vastgelegd in de notulen van de RvT-vergadering van 29 juni 2026. Het besluit en de ondertekende versie van dit GEP zijn op verzoek beschikbaar voor de Europese Commissie of voor evaluatoren in het kader van Horizon Europe.

4.2 Aangewende middelen en expertise

PXS wijst voor de uitvoering van dit GEP de volgende middelen en expertise toe.

Personele inzet (fase A – huidige situatie):

- De directeur-bestuurder vervult tevens de rol van GEP-coördinator. Voor GEP-gerelateerde taken (monitoring, rapportage, organiseren van trainingen, archiveren van bewijsstukken) is in de jaarplanning ten minste één dagdeel per maand gereserveerd.
- Om belangenverstrengeling te voorkomen, fungeert de voorzitter van de Raad van Toezicht als onafhankelijk aanspreekpunt voor klachten of signalen die niet bij de directeur-bestuurder belegd kunnen worden.
- De Raad van Toezicht bespreekt de uitvoering van dit GEP ten minste eenmaal per jaar formeel in haar vergadering.
- Een externe vertrouwenspersoon wordt aangesteld via een raamcontract en is, onafhankelijk van het bestuur, beschikbaar voor alle medewerkers, gedetacheerden, freelancers en projectpartners.

Personele inzet bij groei naar fase B (vanaf 5 personen):

- Binnen zes maanden na het overschrijden van de drempel benoemt het bestuur, in afstemming met de Raad van Toezicht, een afzonderlijke GEP-coördinator. Dit kan een bestaande medewerker zijn met een gedeelte van de werktijd voor deze rol, of een externe specialist op contractbasis.
- De rol wordt formeel beschreven in een functiebeschrijving of opdrachtbevestiging, en geldt als onafhankelijk van de bestuurder voor wat betreft GEP-monitoring en signalering.

Financiële inzet:

In de jaarbegroting reserveert PXS jaarlijks structureel een GEP-budget. Het budget is gefaseerd, de bedragen kunnen ook worden besteed aan interne of externe uren:

Post	Fase A (huidig)	Fase B (5+ personen)
Tijd GEP-coördinator	Binnen reguliere bestuurstijd	€ 5.000
Trainingen en bewustwording	€ 1.000	€ 2.500
Externe vertrouwenspersoon (raamcontract)	€ 1.000	€ 1.500
Gender-expert advies bij projectstart	€ 1.000	€ 2.000
Tweejaarlijkse evaluatie en herziening	€ 1.000	€ 1.500
Indicatief totaal per jaar	€ 4.000	€ 12.500

Het exacte bedrag wordt jaarlijks bevestigd in de begroting die ter goedkeuring aan de Raad van Toezicht wordt voorgelegd. Bij doorgroei naar fase C groeit het GEP-budget verder mee, in lijn met de aanvullende verplichtingen.

Externe expertise:

- Voor inhoudelijke gender-expertise schakelt PXS, waar nodig, externe specialisten in. PXS bouwt hiervoor aan een lijst van inzetbare experts uit het netwerk.
- CV's of opdrachtbevestigingen van ingeschakelde experts worden gearchiveerd en zijn op verzoek beschikbaar voor evaluatie door de Europese Commissie.
- De stichting maakt actief gebruik van vrij beschikbare instrumenten en handreikingen, zoals het GEAR-toolkit van het European Institute for Gender Equality (EIGE) en de Horizon Europe Guidance on Gender Equality Plans.

4.3 Dataverzameling en monitoring

PXS verzamelt naar gender uitgesplitste data over personeel, bestuur en RvT, en rapporteert hierover ten minste tweejaarlijks. De wijze van verzamelen is proportioneel aan de organisatieomvang en respecteert de privacy van een klein team.

Werkwijze gendergegevens:

- Geen verplichte uitvraag. PXS dwingt geen genderregistratie af. Personen geven hun gender alleen op basis van vrijwillige zelfidentificatie op, met expliciete “wil ik niet opgeven”-optie.
- Twee categorieën plus open ruimte. Bij eventuele zelfidentificatie hanteert PXS de categorieën “vrouw”, “man”, “non-binair”, “anders” en “wil ik niet opgeven”.
- Geen individuele turflijst in fase A. Bij ≤ 4 personen rapporteert PXS de genderverdeling op organisatieniveau (bestuur, RvT, totaal werkenden) op basis van wat publiekelijk bekend is en wat individuen vrijwillig delen.
- Formele zelfidentificatie vanaf fase B. Vanaf 5 structureel werkenden voegt PXS een vrijwillige zelfidentificatie-vraag toe aan de standaard onboarding. Antwoorden zijn vrijwillig, met opt-out, en worden alleen geaggregeerd gerapporteerd.

- Conform AVG. Gendergegevens worden alleen verwerkt op basis van expliciete toestemming en alleen voor het doel van GEP-monitoring. Bewaartermijn maximaal de duur van de actieve GEP-cyclus.

Indicatoren op organisatieniveau (alle fases):

- Verdeling naar gender van: bestuur, Raad van Toezicht, structureel werkenden voor PXS (loondienst + gedetacheerd + freelance $\geq 0,2$ FTE), gerapporteerd op organisatieniveau.
- Verdeling naar gender van personen met coördinerende of leidinggevende verantwoordelijkheid binnen projecten.

Aanvullende indicatoren, vanaf fase B:

- Verdeling naar gender van sollicitanten en uiteindelijk aangenomen kandidaten bij wervingstrajecten.
- Mediane bruto uurvergoeding per gendercategorie, uitgesplitst voor loondienst en inhuur.
- Aantal gemelde incidenten van ongewenst gedrag bij de externe vertrouwenspersoon (zonder herleidbaarheid van betrokkenen, geaggregeerd over twee jaar).

Indicatoren inhoud en programma (alle fases):

- Aandeel projecten waarin een expliciete genderanalyse of gender-dimensie in het projectplan is opgenomen.
- Verdeling naar gender van sprekers, panelleden en andere bijdragers aan publieke evenementen, lespakketten of mediaproducties van PXS.
- Verdeling naar gender van interview- en consultatie-respondenten in onderzoek (waar gender een relevante variabele is en respondenten dit zelf willen vermelden).

Rapportage:

- Geaggregeerde geanonimiseerde cijfers worden jaarlijks opgenomen in het jaarverslag van PXS.
- Een uitgebreidere monitorings- en evaluatierapportage wordt om de twee jaar opgesteld en gepubliceerd op dezelfde webpagina als dit GEP. De eerste rapportage verschijnt uiterlijk juni 2028.
- Cijfers en evaluatierapporten worden op verzoek beschikbaar gesteld aan de Europese Commissie of evaluatoren.

4.4 Training en bewustwording

PXS investeert in trainingen en bewustwording over gendergelijkheid voor zowel medewerkers als beslissers. De training omvat in elk geval een module over unconscious gender bias. De vorm van de training is gefaseerd.

Fase A (huidige situatie):

- Bij elke nieuwe medewerker, gedetacheerde of structurele freelancer voert de directeur-bestuurder bij aanvang een onboardingsgesprek waarin de Code D&I, dit GEP en het thema unconscious bias expliciet aan bod komen. Het gesprek wordt schriftelijk vastgelegd.
- De directeur-bestuurder en de leden van de Raad van Toezicht volgen ten minste eenmaal per zittingsperiode (vier jaar) een externe training over unconscious bias

bij werving, beoordeling en governance. De eerste training vindt plaats vóór ultimo 2027.

Vanaf fase B (5+ personen):

- Een formele onboarding-module over Code D&I, dit GEP en unconscious bias wordt onderdeel van het standaard inwerkpakket en moet binnen drie maanden na aanvang voltooid zijn.
- Alle vaste medewerkers volgen ten minste eenmaal per twee jaar een bijscholing van minimaal een halve dag over actuele thema's in gendergelijkheid (zoals intersectionaliteit, inclusief taalgebruik, gendersensitief werken).

Bewijsstukken:

Voor elk trainingsmoment worden de volgende bewijsstukken bijgehouden: trainingsplan of programma, uitnodiging, contract met de externe trainer en (geanonimiseerde) bevestiging van deelname. Deze stukken zijn op verzoek beschikbaar voor de Europese Commissie of evaluatoren.

5. Inhoudelijke aandachtsgebieden

De Europese Commissie beveelt aan dat een GEP concrete maatregelen en doelen formuleert op vijf thematische gebieden. In dit hoofdstuk werkt PXS deze thema's elk uit met een korte analyse, concrete maatregelen en meetbare doelen, met expliciete koppeling aan het groeimodel.

5.1 Werk-privébalans en organisatiecultuur

PXS hecht aan een organisatiecultuur waarin medewerkers werk en privé op een gezonde manier kunnen combineren. Dit thema raakt direct aan de Fair Practice Code (kernwaarde duurzaamheid).

Maatregelen, alle fases:

- Alle medewerkers hebben recht op flexibele werktijden en plaatsonafhankelijk werken (telewerken), tenzij projectinhoudelijke afspraken anders vereisen. Dit wordt expliciet opgenomen in iedere arbeids- of dienstverleningsovereenkomst.
- PXS biedt parttime aanstellingen actief aan, zonder negatieve consequenties voor doorgroei of inhoudelijke verantwoordelijkheid.
- Bij vergaderingen wordt rekening gehouden met schooltijden en zorgverantwoordelijkheden: standaard tussen 09:30 en 16:00, en in elk geval niet structureel buiten kantoortijden.
- Verlofregelingen (zwangerschap, geboorte, partner-, ouderschaps-, mantelzorg- en calamiteitenverlof) worden conform de geldende wettelijke kaders gehanteerd, met behoud van het volledige salaris.
- Bij langdurig verlof houdt de directeur-bestuurder een gestructureerd contactmoment voor terugkeer en wordt een heroriëntatiegesprek gevoerd.

Vanaf fase C (10+ personen):

- PXS toetst eens per twee jaar via een korte anonieme teamsurvey hoe medewerkers de organisatiecultuur en werkdruk ervaren, met expliciete aandacht voor verschillen tussen genders. Beneden deze drempel is de schaal te klein voor anonieme rapportage.

Doelen 2026–2028:

- Per 2026 zijn flexibele werktijden, telewerk en kindvriendelijke vergadertijden vastgelegd in een interne handleiding.
- Bij groei naar fase C: eind van het eerste jaar in fase C heeft minimaal 70% van de medewerkers in de teamsurvey aangegeven dat zij werk en privé als goed in balans ervaren.

5.2 Genderbalans in leiderschap en besluitvorming

Bij leiderschap streeft PXS naar een evenwichtige verdeling.

Maatregelen, alle fases:

- Bij toekomstige uitbreiding van het bestuur, vacatures voor co-directeur of vergelijkbare leidinggevende posities geldt: de shortlist bestaat uit ten minste 50% kandidaten van het ondervertegenwoordigde gender.
- Bij vacatures in de Raad van Toezicht wordt de samenstelling vooraf besproken op gender, expertise en maatschappelijke achtergrond.
- Voor publieke optredens (keynotes, panels, mediaverschijningen) namens PXS streeft de stichting naar een gebalanceerde verdeling in elk kalenderjaar.
- PXS hanteert een commitment om geen panels of evenementen te organiseren zonder ten minste één vrouw of non-binaire persoon op het podium (anti-“manel”-clausule).

Vanaf fase B:

- Projectleiderschap wordt jaarlijks gemonitord. Indien een gender structureel oververtegenwoordigd is in projectleiderschap, wordt dit uitdrukkelijk aan de orde gesteld bij projectplanning.

Doelen 2026–2028:

- Bij elke werving voor een leidinggevende functie of bestuursfunctie: een gendergebalanceerde shortlist.
- In 2027 is bij ten minste 50% van de publieke optredens namens PXS sprake van een evenwichtige genderverdeling op het podium.

5.3 Werving en loopbaanontwikkeling

PXS wil dat werving, selectie en doorgroei voor iedereen op een eerlijke en transparante manier verlopen. De stichting bouwt voort op de Code D&I (vier P's) en de Fair Practice Code.

Maatregelen, werving (alle fases):

- Vacatureteksten openen expliciet voor alle genderidentiteiten en bevatten een passage waarin kandidaten van ondervertegenwoordigde groepen worden uitgenodigd te solliciteren.
- De wervingskanalen worden bewust uitgebreid naar netwerken die ondervertegenwoordigde groepen bereiken (bijvoorbeeld initiatieven gericht op vrouwen in technologie, LHBTQI+-netwerken, en netwerken voor mensen met een migratieachtergrond).

- Bij sollicitatieprocedures hanteert PXS gestructureerde interviews met vooraf vastgestelde vragen en beoordelingscriteria, om unconscious bias te beperken.
- De selectiecommissie bestaat waar mogelijk uit ten minste twee personen, en is in elk geval niet eensgezind van één gender.

Vanaf fase B:

- Vacatureteksten worden vóór publicatie getoetst op inclusief taalgebruik.
- Eens per twee jaar wordt een gender pay gap-check uitgevoerd; eventuele afwijkingen worden binnen één boekjaar gecorrigeerd. Beneden deze drempel zijn de aantallen te klein voor een zinvolle pay gap-analyse.

Maatregelen, beloning en loopbaan (alle fases):

- PXS hanteert transparante salarisschalen en uurtarieven en past de Wet normering topinkomens toe op de bestuurder en RvT.
- Bij gelijke functie en gelijke ervaring is gelijke beloning het uitgangspunt.
- Elke medewerker heeft recht op ten minste één functioneringsgesprek per jaar, waarin ook ontwikkelingsmogelijkheden expliciet aan bod komen.
- Een persoonlijk ontwikkelbudget wordt naar evenredigheid van het dienstverband beschikbaar gesteld, ook voor parttimers, gedetacheerden en structurele freelancers (binnen de mogelijkheden van projectfinanciering).

Doelen 2026–2028:

- Vanaf 2026 vermelden alle vacatureteksten expliciet de openheid voor alle genderidentiteiten.
- Vanaf fase B worden alle vacatureteksten getoetst op inclusief taalgebruik.
- In het eerste jaar in fase B is een gender pay gap-check uitgevoerd; uitkomst en eventuele correcties zijn opgenomen in het jaarverslag.

5.4 Genderdimensie in onderzoeks- en programma-inhoud

In het onderzoek en in de praktijk van PXS zijn gender en intersectionaliteit relevante dimensies. Vrouwen, non-binaire personen en mensen met een minderheidsachtergrond worden bijvoorbeeld onevenredig hard getroffen door online haat, deepfakes en dynamische desinformatie.

Maatregelen, alle fases:

- Bij elk nieuw onderzoeks- of beleidsproject wordt in het projectplan expliciet een paragraaf opgenomen waarin de relevantie van de genderdimensie wordt beoordeeld. Indien gender niet relevant wordt geacht, wordt dit gemotiveerd (“gender relevance assessment”).
- Onderzoeksdiseins die gebruikmaken van interviews, surveys, co-creatie of data-analyse hanteren waar relevant een gendersensitieve methode (bijvoorbeeld: uitsplitsing naar gender van respondenten, intersectionele analyse, aandacht voor genderbias in data en algoritmes).
- In trainings-, onderwijs- en lespakketten van PXS wordt actief aandacht besteed aan diversiteit van perspectieven, inclusief verschillende genderidentiteiten, bijvoorbeeld aan de wijze waarop framing en polarisatie genderdimensies kennen.
- In samenwerkingsprojecten met universiteiten, hogescholen, ministeries of andere partners wordt vóór ondertekening van een consortium- of samenwerkingsovereenkomst getoetst of de genderdimensie in het plan adequaat is geadresseerd.

- PXS publiceert toolkits, guidelines of artikelen waarin geleerde lessen over de genderdimensie van bijvoorbeeld desinformatie en virtualisatie worden gedeeld met het bredere veld.

Doelen 2026–2028:

- Per 2027 bevat 100% van de nieuwe projectplannen een gender relevance assessment.
- In 2027 is in ten minste twee publicaties of toolkits een expliciete genderanalyse opgenomen.
- Onderzoeksdata worden waar mogelijk en ethisch verantwoord uitgesplitst naar gender.

5.5 Maatregelen tegen seksueel grensoverschrijdend gedrag en gendergerelateerd geweld

PXS hanteert een nultolerantiebeleid voor seksueel grensoverschrijdend gedrag, intimidatie, pesten en gendergerelateerd geweld. Dit beleid geldt vanaf dag één, in alle fases. Juist omdat PXS in publieke evenementen, co-creatiesessies en samenwerkingsprojecten regelmatig in contact komt met externen, vrijwilligers en deelnemers, is een formeel kader hier van begin af aan belangrijk.

Maatregelen, alle fases:

- PXS stelt uiterlijk eind 2026 een interne gedragscode tegen ongewenste omgangsvormen vast, gebaseerd op de Mores-meldcode of een vergelijkbare brede culturele/maatschappelijke code. De gedragscode geldt voor medewerkers, bestuur, RvT, gedetacheerden, freelancers en vrijwilligers.
- PXS sluit een raamcontract met een externe vertrouwenspersoon. Contactgegevens worden zichtbaar gepubliceerd op intranet en in het inwerkpakket.
- In samenwerkingsovereenkomsten met externe partners wordt expliciet verwezen naar het beginsel van een veilige werkomgeving en de mogelijkheid voor klagers om bij beide partijen terecht te kunnen.
- Klachten en signalen over ongewenst gedrag worden vertrouwelijk geregistreerd door de externe vertrouwenspersoon. Geaggregeerde, geanonimiseerde aantallen worden opgenomen in de tweejaarlijkse GEP-rapportage.
- Bij online activiteiten (publicaties, debat, evenementen) hanteert PXS een moderatiebeleid dat misogynie, hate speech en gendergerelateerde intimidatie tegengaat.

Vanaf fase C (10+ personen):

- Eens per twee jaar wordt anoniem onder medewerkers en structurele samenwerkingspartners geïnventariseerd in welke mate zij zich veilig voelen op de werkvloer en in projectomgevingen. Beneden deze drempel is de schaal te klein voor zinvol anoniem onderzoek.

Doelen 2026–2028:

- Per ultimo 2026 is de gedragscode vastgesteld en gepubliceerd.
- Per ultimo 2026 is een externe vertrouwenspersoon gecontracteerd.

- Alle gemelde incidenten worden binnen 30 dagen opgepakt; behandelingsproces en uitkomsten worden geanonimiseerd gerapporteerd in de tweejaarlijkse GEP-rapportage.
- Bij groei naar fase C: eind van het eerste jaar in fase C geeft minimaal 90% van de medewerkers in de tweejaarlijkse veiligheidstoets aan zich veilig te voelen op de werkvloer.

6. Governance, monitoring en rapportage

6.1 Verantwoordelijkheden

Rol	Verantwoordelijkheid t.a.v. dit GEP
Directeur-bestuurder (in fase A tevens GEP-coördinator)	Eindverantwoordelijk voor vaststelling, uitvoering, evaluatie en bijstelling. Tekent het GEP namens de stichting. Stelt jaarlijks de begroting voor het GEP voor. Bevestigt jaarlijks aan de RvT in welke fase de organisatie zich bevindt.
Raad van Toezicht	Goedkeuring GEP en herzieningen. Toezicht op uitvoering. Bespreekt voortgang minimaal eenmaal per jaar formeel. Kan onafhankelijke evaluatie laten uitvoeren.
RvT-aanspreekpunt (secretaris/vicevoorzitter)	Onafhankelijk aanspreekpunt namens de RvT voor signalen die niet bij de directeur-bestuurder belegd kunnen worden. Bespreekt uitvoering met directeur-bestuurder.
RvT-voorzitter	Eerste aanspreekpunt voor klachten of signalen die de directeur-bestuurder zelf betreffen.
GEP-coördinator (vanaf fase B als afzonderlijke rol)	Operationele coördinatie: actiekalender, dataverzameling, organiseren van trainingen, opstellen rapportages, archiveren van bewijsstukken, contact met externe vertrouwenspersoon.
Externe vertrouwenspersoon	Eerste opvang en advies bij meldingen over ongewenste omgangsvormen, onafhankelijk van bestuur en RvT.
Alle medewerkers, gedetacheerden, freelancers	Naleven van GEP en gedragscode. Bijdragen aan een veilige, inclusieve werkomgeving. Deelnemen aan trainingen.

6.2 Belangenverstrengeling in fase A

In fase A is de directeur-bestuurder tevens GEP-coördinator. Dit kan in theorie tot een belangenverstrengeling leiden, met name bij signalen die de directeur-bestuurder zelf betreffen.

PXS waarborgt onafhankelijkheid op de volgende manieren:

- De externe vertrouwenspersoon is volledig onafhankelijk van het bestuur en is voor alle betrokkenen rechtstreeks bereikbaar.
- Klachten of signalen die de directeur-bestuurder zelf betreffen, lopen rechtstreeks naar de RvT-voorzitter en/of de externe vertrouwenspersoon, zonder tussenkomst van het bestuur.

- De Raad van Toezicht bespreekt de uitvoering van dit GEP minimaal eenmaal per jaar formeel, ook in afwezigheid van de directeur-bestuurder indien gewenst.
- Bij groei naar fase B wordt de rol van GEP-coördinator binnen zes maanden afgesplitst van het bestuur.

6.3 Cyclus van monitoring en herziening

- Jaarlijks: opname van geaggregeerde data over genderverdeling in het jaarverslag van PXS. De directeur-bestuurder bevestigt jaarlijks aan de RvT in welke fase de organisatie zich op 1 januari bevindt.
- Tweejaarlijks: publicatie van een bredere voortgangsrapportage GEP. De eerste rapportage verschijnt uiterlijk juni 2028.
- Tussentijds: bij overschrijding van een groeidrempel of bij significante veranderingen in organisatie of wettelijk kader kan de directeur-bestuurder, met instemming van de RvT, het GEP aanpassen. Eerdere versies blijven via de website beschikbaar.

6.4 Verbinding met andere kaders

Dit GEP wordt expliciet in samenhang gelezen met:

- de Governance Code Cultuur, met name principe 6 (zorgvuldig omgaan met mensen en middelen) en principe 8 (deskundigheid, diversiteit, onafhankelijkheid van de RvT);
- de Code Diversiteit & Inclusie, in het bijzonder de vier P's (Programma, Publiek, Personeel, Partners);
- de Fair Practice Code, met de kernwaarden solidariteit, transparantie, duurzaamheid, diversiteit en vertrouwen, en de principes Fair pay, Fair share en Fair chain;
- de geldende Algemene Verordening Gegevensbescherming (AVG), die richtinggevend is voor de wijze waarop gendergegevens worden verzameld en bewaard.

7. Actieplan 2026–2028

Onderstaande tabel vat de concrete acties samen, met verantwoordelijke en streefdatum. Acties zijn gekoppeld aan een procesvereiste (P) en/of een inhoudelijk thema (T), en aan de fase waarin de actie van toepassing wordt (A, B of C).

Code	Fase	Actie	Verantwoord	Streefdatum
P1 / T-alle	A	Vaststellen en publiceren van dit GEP op de website, inclusief ondertekeningenpagina en RvT-besluit	DB	Q2 2026
P2	A	Bevestigen rol DB als GEP-coördinator in fase A; tijdsbesteding (1 dagdeel/maand) opnemen in jaarplanning	DB	Q2 2026
P2	A	Opnemen GEP-budget in jaarbegroting 2027 en volgende jaren	DB / RvT	Bij jaarlijkse begrotingscyclus

Code	Fase	Actie	Verantwoord	Streefdatum
P2	B	Aanwijzen afzonderlijke GEP-coördinator	DB / RvT	Binnen 6 mnd na drempel
P3	A	Basis-genderverdeling op organisatieniveau bijhouden (geen individuele uitvraag)	DB	Doorlopend
P3	B	Vrijwillige zelfidentificatie in onboarding-proces toevoegen	GEP-coörd.	Binnen 6 mnd na drempel
P3	A	Eerste tweejaarlijkse voortgangsrapportage GEP publiceren	DB	Juni 2027
P4	A	Onboardingsgesprek met aandacht voor GEP, Code D&I en unconscious bias	DB	Bij elke nieuwe medewerker
P4	A	Externe training unconscious bias voor DB en RvT	DB / RvT	Eind 2026
P4	B	Formele onboarding-module gendergelijkheid	GEP-coörd.	Binnen 6 mnd na drempel
P4	B	Tweejaarlijkse bijscholing voor alle medewerkers	GEP-coörd.	Vanaf fase B, iedere 24 mnd
T1	A	Flexibele werktijden, telewerk en vergadertijden vastleggen in interne handleiding	DB	Q3 2026
T1	C	Tweejaarlijkse anonieme teamsurvey	GEP-coörd.	Vanaf eerste jaar in fase C
T2	A	Anti-“manel”-clausule en monitoring publieke optredens	DB / Comm.	Doorlopend vanaf 2026
T2	A	Gendergebalanceerde shortlist bij elke werving	DB	Doorlopend
T3	A	Vacatureteksten openen expliciet voor alle genderidentiteiten	DB	Vanaf Q2 2026
T3	B	Vacatureteksten toetsen op inclusief taalgebruik	GEP-coörd.	Vanaf fase B
T3	B	Eerste gender pay gap-check	DB	Eerste jaar in fase B
T4	A	Gender relevance assessment in projectplan-template	DB	Q3 2026
T4	A	Genderparagraaf in minimaal twee publicaties / toolkits	Onderzoek	Eind 2027
T5	A	Gedragscodes tegen ongewenste omgangsvormen vaststellen	DB / RvT	Q4 2026
T5	A	Externe vertrouwenspersoon contracteren	DB	Q4 2026
T5	C	Tweejaarlijkse veiligheidstoets onder medewerkers	GEP-coörd.	Vanaf eerste jaar in fase C

Code	Fase	Actie	Verantwoord	Streefdatum
P-alle	A	Integrale herziening GEP	DB / RvT	Mei 2028

Legenda: DB = directeur-bestuurder, RvT = Raad van Toezicht, GEP-coörd. = GEP-coördinator, Comm. = communicatieverantwoordelijke, Onderzoek = projectleiders met onderzoeksverantwoordelijkheid.

Fase A: tot 4 personen; fase B: 5–9 personen; fase C: 10+ personen.

8. Bijlagen en bronvermelding

8.1 Definities

- Gender: een sociaal construct van rollen, normen, gedragingen en identiteiten die een samenleving toeschrijft aan vrouwen, mannen en non-binaire personen.
- Sekse: biologische kenmerken, op basis waarvan personen doorgaans bij geboorte als man of vrouw worden geregistreerd.
- Genderidentiteit: het diepgevoelde gevoel van iemand zelf zich man, vrouw, beide, geen van beide of iets daartussen te voelen.
- Unconscious bias: onbewuste vooroordelen die het oordelen en handelen beïnvloeden, vaak in het nadeel van bepaalde groepen.
- Intersectionaliteit: een analytisch perspectief dat erkent dat verschillende vormen van ongelijkheid (zoals gender, etniciteit, klasse, beperking) elkaar overlappen en versterken.

8.2 Geraadpleegde bronnen

- European Commission, Horizon Europe Guidance on Gender Equality Plans
- European Institute for Gender Equality Gender Equality in Academia and Research toolkit (GEAR)
- Code Diversiteit & Inclusie
- Governance Code Cultuur
- Fair Practice Code

8.3 Contact

Voor vragen, signalen of suggesties over dit GEP:

Stichting Post-X Society

E-mail: gep [at] postxsociety.org

Website: www.postxsociety.org

9. Ondertekening

Aldus opgesteld en vastgesteld te Den Haag, op 29 juni 2026.

Namens het bestuur van Stichting Post-X Society: