



Rijksinstituut voor Volksgezondheid
en Milieu
*Ministerie van Volksgezondheid,
Welzijn en Sport*

Gendergelijkheidsplan

Gendergelijkheidsplan

RIVM-briefrapport 2024-0085

Colofon

© RIVM 2024

Delen uit deze publicatie mogen worden overgenomen op voorwaarde van bronvermelding: Rijksinstituut voor Volksgezondheid en Milieu (RIVM), de titel van de publicatie en het jaar van uitgave.

DOI 10.21945/RIVM-2024-0085

Y. van Rede (auteur), RIVM

Contact:

Yolande van Rede
Organisatie en Personeel
yolande.van.rede@rivm.nl

Dit is een uitgave van:

**Rijksinstituut voor Volksgezondheid
en Milieu**

Postbus 1 | 3720 BA Bilthoven
Nederland

www.rivm.nl

Publiekssamenvatting

Gendergelijkheidsplan

Het RIVM doet mee aan het onderzoeks- en innovatieprogramma van de Europese Unie, Horizon Europe. Dit programma verplicht organisaties om vanaf 2022 een gendergelijkheidsplan te hebben om voor een subsidie in aanmerking te komen.

Het RIVM heeft daarom zo'n plan opgesteld. Daarin laat het onder andere zien te streven naar een gelijke verhouding tussen het aantal mannen en vrouwen dat er werkt. Ook steunt het RIVM het idee om gendergelijkheid een onderdeel te laten zijn van een bredere ambitie om de diversiteit en inclusie (D&I) te verbeteren. Deze ambitie is in 2022 concreter vertaald naar een onderdeel van, een strategisch meerjarenplan D&I voor 2022–2025. Het streven is een organisatie te zijn waar de werkvloer zoveel mogelijk lijkt op de samenleving. Bij alles wat we doen, intern en extern, hechten we belang aan kansgelijkheid en het voorkomen van (onbedoelde) discriminatie en uitsluiting.

Een gendergelijkheidsplan heeft vier verplichte elementen. Als eerste moet het een openbaar document zijn, waaruit blijkt dat de organisatie zich inspant voor gendergelijkheid. Dit document is inmiddels zichtbaar op de RIVM-website (zie: <https://www.rivm.nl/publicaties/gendergelijkheidsplan>).

Als tweede moet blijken welke middelen worden ingezet om de doelen op te zetten, in te voeren en te monitoren. Hiervoor is in juni 2022 een projectplan opgesteld. Ons doel is het bewustzijn voor diversiteit en inclusie binnen het RIVM te vergroten en er meer op te sturen. Daarnaast worden onder leiding van de projectgroep organisatieprocessen aangepast. De projectgroep ondersteunt ook initiatieven zoals trainingen, lezingen en presentaties om omgangsvormen inclusiever te maken. Inmiddels zijn er ambassadeurs diversiteit en inclusie actief die zich inzetten om het onderwerp beter bespreekbaar en zichtbaarder te maken.

Als derde moet de dataverzameling en monitoring zijn beschreven. Met die informatie wordt gendergelijkheid gemeten en zo nodig bijgestuurd. Ook is er in 2021 een nulmeting gedaan over inclusiviteit onder medewerkers. Hierbij zijn bijvoorbeeld het aantal mannen en vrouwen geteld in leidinggevende posities. Maar ook de aantallen medewerkers binnen een salarisschaal. De resultaten geven inzicht hoe we dit verder kunnen verbeteren.

Ten slotte moet het RIVM laten zien hoe het investeert om gendergelijkheid te ontwikkelen en onder de aandacht te brengen. Het biedt hiervoor trainingen en opleidingen aan die te maken hebben met diversiteit en inclusie.

Kernwoorden: inclusiviteit, gendergelijkheid, GEP, Horizon Europe

Synopsis

Gender equality plan

RIVM is taking part in Horizon Europe, the European Union's research and innovation programme. This programme mandates that organisations must have a gender equality plan in place from 2022 onward to be eligible for funding.

RIVM has therefore developed such a plan. In it, the organisation demonstrates its commitment to achieving a balanced gender ratio among its workforce, among other things. Furthermore, RIVM supports the integration of gender equality into a broader ambition aimed at enhancing diversity and inclusion (D&I). In 2022, this ambition was concretely incorporated into a strategic multi-year D&I plan for 2022–2025. The objective is to create an organisational culture where the composition of the workforce mirrors that of society. Across all internal and external activities, we emphasise equal opportunities and strive to prevent any form of discrimination or exclusion, intended or otherwise.

A gender equality plan comprises four mandatory components. Firstly, it must be a publicly accessible document showcasing the organisation's dedication to gender equality. This document is now available on the RIVM website (in Dutch, see: <https://www.rivm.nl/publicaties/gendergelijkheidsplan>).

Secondly, the plan must outline the resources allocated to establish, implement and monitor its objectives. To this end, a project plan was formulated in June 2022. Our aim is to heighten awareness of diversity and inclusion within RIVM and exert greater influence in this domain. Additionally, organisational processes are being refined under the guidance of the project group. This group also supports initiatives such as training sessions, lectures and presentations geared towards fostering more inclusive interactions. Presently, diversity and inclusion ambassadors are actively working to facilitate discussions and increase visibility of these topics.

Thirdly, the plan must detail data collection and monitoring procedures. This information is utilised to gauge gender equality and make adjustments where necessary. In 2021, a baseline assessment was conducted on inclusivity among employees. This included tallying the number of men and women in leadership positions, for example, as well as the distribution of employees across salary scales. The insights gleaned from this assessment inform our ongoing efforts to enhance inclusivity.

Finally, RIVM must show how it invests in developing and promoting gender equality. This involves providing training and educational opportunities focused on diversity and inclusion.

Keywords: inclusion, gender equality, GEP, Horizon Europe

Inhoudsopgave

1	RIVM — 9
1.1	Gendergelijkheidsplan (GEP) — 9
1.2	Bredere inzet op diversiteit en inclusiviteit — 9
1.3	RIVM-visie op diversiteit en inclusie — 9
2	Data gendergelijkheid binnen het RIVM per 01-12-2023 — 11
3	Vier elementen van het gendergelijkheidsplan — 13
3.1	Openbaar document — 13
3.2	Middelen — 13
3.3	Dataverzameling en monitoring — 14
3.4	Training en opleiding — 14

1 RIVM

Het Rijksinstituut voor Volksgezondheid en Milieu (RIVM) zet zich in voor een gezonde bevolking en een duurzame, veilige en gezonde leefomgeving. Dit gebeurt op basis van onafhankelijk wetenschappelijk onderzoek. Daarnaast geeft het RIVM-advies aan de overheid, professionals en burgers en wordt de kennis gedeeld. Zo ondersteunt het RIVM de samenleving om de burgers en de leefomgeving gezond te houden.

1.1 Gendergelijkheidsplan (GEP)

Als voorwaarde voor deelname in het Europese onderzoeks- en innovatieprogramma Horizon Europe dienen overheidsorganisaties, onderzoeksinstituten en universiteiten vanaf 1 januari 2022 te beschikken over een "Gender-gelijkheidsplan" bestaande uit minimaal vier elementen om gendergelijkheid te bevorderen. Dit document geeft weer hoe het RIVM voldoet aan de voorwaarden van het GEP (Gender equality plan).

1.2 Breder inzet op diversiteit en inclusiviteit

Het RIVM onderschrijft het belang van gendergelijkheid in onderzoek, ontwikkeling en innovatie. Daarom wordt dit document als een bouwsteen in het strategisch projectplan D&I 2022-2025 gezien. Nadere uitwerking en concrete doelen worden in dit meerjarenplan vastgesteld. In het meerjarenplan wordt gewerkt met de definities "diversiteit en inclusiviteit", waarmee breder wordt gekeken dan alleen naar gendergelijkheid.

Toelichting op de begrippen:

- **Diversiteit:** Alle aspecten waarop medewerkers van elkaar verschillen. Daarbij gaat het zowel om zichtbare kenmerken zoals geslacht, leeftijd en afkomst (ethniciteit) als om minder zichtbare kenmerken zoals wensen, behoeften, belastbaarheid, ziekte of handicap, competenties, werkstijlen, seksuele voorkeur en karaktereigenschappen. Iedere werkende heeft een eigen, unieke combinatie van dergelijke kenmerken. Een deel van die kenmerken heeft een directe invloed op hoe mensen in hun werk staan: ze bepalen hoe mensen leren, wat ze nodig hebben om gezond te blijven en waardoor ze gemotiveerd worden.
- **Inclusiviteit:** Daarnaast is het belangrijk voor het RIVM om een inclusief werkklimaat te creëren, waar alle medewerkers zichzelf kunnen zijn, zich vrij voelen om hun mening te geven, zich gewaardeerd en gerespecteerd voelen en waar zij zich in een veilige (leer)omgeving kunnen ontwikkelen en dezelfde kansen krijgen.

1.3 RIVM-visie op diversiteit en inclusie

Het RIVM is een betrouwbaar, deskundig en onafhankelijk adviseur voor de overheid, professional en burger met oog voor de diversiteit van onze samenleving. Om ons werk goed te kunnen doen streeft het RIVM als organisatie naar zoveel mogelijk representatie van de samenleving op de werkvloer. Als werkgever vinden wij het belangrijk dat medewerkers goed tot hun recht kunnen komen en zich volwaardig onderdeel van de organisatie kunnen voelen. Bij alles wat we doen, intern en extern, hechten we belang aan kansengelijkheid en het voorkomen van discriminatie en (onbedoelde) uitsluiting.

2 Data gendergelijkheid binnen het RIVM per 01-12-2023

Totaal aantal medewerkers

Vrouw 1514 (61%)
 Man 967 (39%)
 Totaal 2481

Verhouding leidinggevende functiegroepen (manager S12-15, Topmanager(15-18) & Topmanager S16-18)

Vrouw 72 (51%)
 Man 68 (49%)
 Totaal 140

Verhouding overige functiegroepen

Vrouw 1442 (62%)
 Man 899 (38%)
 Totaal 2341

Verhouding schalen

Salarisschaal	Man	Vrouw
17	4	1
16	13	13
15	10	5
14	57	72
13	89	114
12	171	200
11	219	325
10	179	275
9	78	105
8	98	212
7	20	80
6	10	96
5	11	10
4	2	
3	1	

Samenvattend:

- Er werken meer vrouwen dan mannen binnen het RIVM.
- De verdeling man vrouw op managementposities is nagenoeg gelijk.
- Het RIVM kan zich in algemene zin meer inzetten voor mannen op algemene posities binnen het RIVM bij de werving en selectie.
- Het RIVM kan zich inzetten voor het behouden van de balans tussen mannen en vrouwen op managementposities door middel van monitoring.
- In het projectplan Diversiteit en Inclusie wordt via werving en selectie ingezet op zo divers mogelijke teams, afdelingen en centra binnen het RIVM.

3 Vier elementen van het gendergelijkheidsplan

3.1 Openbaar document

De [strategie RIVM2025](#) geeft de koers van het RIVM aan voor de periode 2020 tot en met 2025. Eén van de strategische punten luidt: Mensen maken het RIVM. Als betrouwbaar adviseur voor burgers, professionals en overheid vindt het RIVM-vakmanschap, professionaliteit, integriteit en verantwoordelijkheid belangrijk. Om maatschappelijke vraagstukken goed te beantwoorden, versterkt het RIVM de samenwerking tussen verschillende vakgebieden en houdt rekening met de diversiteit in de samenleving. Het RIVM stimuleert daarom divers samengestelde teams om aan te sluiten bij de samenleving, innovatiever en creatiever te zijn. Gendergelijkheid is een onderdeel om te komen tot diverse teams. Het RIVM volgt hierin het [strategisch personeelsbeleid van het Rijk](#), en zet zich in brede zin in voor D&I. Zowel de strategie van het RIVM, het strategisch personeelsbeleid van het Rijk en dit GEP is online gepubliceerd. Zodra het projectplan gereed is wordt deze online gepubliceerd.

3.2 Middelen

Het RIVM ondersteunt diversiteit en inclusiviteit (en daarmee gendergelijkheid) en maakt hiervoor middelen beschikbaar. Zo is er in 2021 een projectgroep D&I en een ambassadeursgroep D&I gevormd binnen de organisatie. In 2022 is er een regenboognetwerk opgezet. Deze groepen hebben een signalerende en verbindende verantwoordelijkheid als het gaat om behoeften uit de organisatie; een aanjagende rol met betrekking beleidsvorming; een functie als sparringpartner voor leidinggevend en directie. In april 2022 is door de projectgroep D&I het projectplan diversiteit en inclusie opgesteld. In dit projectplan ligt de focus op 3 pijlers:

1. Inclusief onderzoek
 - a. Ambitie: via onderzoek en advies maatschappelijk bijdragen aan meer kansgelijkheid, minder discriminatie en voorkomen van (onbedoelde) uitsluiting.
2. Inclusief leiderschap
 - a. Ambitie: meer bewustwording en sturing door leidinggevend en directie op diversiteit en inclusie.
3. Gelijke kansen in werving en selectie (incl. Banenafpraak)
 - a. Ambitie: RIVM is een diverse en inclusieve werkgever met oog voor het voorkomen van bias of discriminatie bij interne processen en omgang. Het personeelsbestand is meer een representatie van de samenleving. Het quotum Banenafpraak (arbeidsbeperking) wordt gehaald.

De projectgroep heeft de D&I ambassadeursgroep betrokken bij de uitrol van de dit plan. In de laatste fase van het projectplan worden alle activiteiten rondom D&I overgedragen aan de lijnorganisatie zodat D&I ook na ontmanteling van de projectgroep geborgd en verankerd blijft in de organisatie.

3.3 Dataverzameling en monitoring

Het RIVM registreert het geslacht van het personeelsbestand in een personeelssysteem. 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 Volksgezondheid, Welzijn en Sport waar het RIVM onderdeel van is. Naast deze data is er in 2021 een inclusie-scan uitgevoerd onder de medewerkers. Deze inclusie-scan geeft weer hoe inclusief medewerkers de werkomgeving ervaren, is uitgevoerd door het [NIM](#) en wetenschappelijk onderbouwd. Vanaf 2023 wordt het tweejaarlijks medewerkerstevredenheidsonderzoek gebruikt als middel om blijvend te kunnen monitoren hoe het RIVM ervoor staat op het gebied van diversiteit & inclusie. Aan de hand van deze cijfers kan er zo nodig een herijking van het projectplan D&I worden uitgevoerd.

3.4 Training en opleiding

Het RIVM 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 iedereen die betrokken is bij het werven en selecteren van nieuwe medewerkers en plaatsnemen in een sollicitatiecommissie is de training 'Inclusief werven en selecteren' kosteloos beschikbaar.
- Leidinggevenden die kennis en vaardigheden willen opdoen om op inclusieve wijze leiding te geven aan hun team kunnen de training: 'Leidinggeven aan een inclusieve organisatie' volgen.
- 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 bijvoorbeeld ervaren hoe het is om uitgesloten te worden, te werken met een visuele of auditieve beperking, of hoeveel invloed de werkomgeving op je heeft als je autisme hebt.

Afsluiting

Het RIVM ziet dit document als een bouwsteen in het strategisch meerjarenplan D&I 2022-2025. Zodra deze is vastgesteld wordt dit GEP bijgesteld en wordt er verwezen naar het nieuwe plan.

RIVM Directieraad
J. Brug
Directeur-generaal

Dit is een uitgave van:

**Rijksinstituut voor Volksgezondheid
en Milieu**

Postbus 1 | 3720 BA Bilthoven

Nederland

www.rivm.nl

mei 2024

De zorg voor morgen
begint vandaag