



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

Gendergelijkheidsplan

RIVM-briefrapport 2021-0241
Y. van Rede



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

Gendergelijkheidsplan

RIVM-briefrapport 2021-0241
Y. van Rede

Colofon

©RIVM 2021

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.

Het RIVM hecht veel waarde aan toegankelijkheid van haar producten. Op dit moment is het echter nog niet mogelijk om dit document volledig toegankelijk aan te bieden. Als een onderdeel niet toegankelijk is, wordt dit vermeld. Zie ook www.rivm.nl/toegankelijkheid.

DOI 10.21945/RIVM-2021-0241

Y. van Rede (auteur), RIVM

Contact:

Yolande van Rede

Afdelingshoofd 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 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 vanaf 2022 een gendergelijkheidsplan te hebben om voor een subsidie in aanmerking te komen.

Het RIVM heeft zo'n plan opgesteld. Daarin laat het RIVM zien dat het werkt aan een gelijke verhouding tussen het aantal mannen en vrouwen. Het doet meer dan dat door diversiteit breed te omschrijven. Het gaat voor het RIVM om alle aspecten waardoor medewerkers met elkaar kunnen verschillen.

Een gendergelijkheidsplan heeft vier verplichte elementen, waaraan het RIVM voldoet. Als eerste moet het een openbaar document zijn, waaruit blijkt dat de organisatie zich inspant voor gendergelijkheid. Het RIVM zal het plan online plaatsen. Als tweede moet blijken welke middelen worden ingezet om de doelen op te zetten, te implementeren en te monitoren. Hiervoor is een projectgroep Diversiteit & Inclusie en een groep ambassadeurs gevormd die zich inzet om het onderwerp beter bespreekbaar en kenbaar te maken. De projectgroep werkt aan een strategisch meerjarenplan Diversiteit & Inclusie voor de periode 2022-2025.

Als derde moet de dataverzameling en monitoring zijn beschreven. Met die informatie wordt gendergelijkheid gemeten en zo nodig bijgesteld. Er is hiervoor onder andere een nulmeting gedaan over inclusiviteit onder medewerkers in 2021. De resultaten worden gebruikt om dit te 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: diversiteit en inclusie, gendergelijkheid, GEP, Horizon Europe

Synopsis

Gender Equality Plan

RIVM is taking part in Horizon Europe, the European Union's research and innovation programme. Participants in this programme need to commit to gender equality in research and innovation. From 2022, organisations must have a Gender Equality Plan (GEP) in order to qualify for a grant.

RIVM has now drawn up such a plan. It demonstrates that RIVM is working to address the gender imbalance between men and women. Beyond that, RIVM subscribes to a broader definition of diversity. As far as RIVM is concerned, diversity covers all differences between employees.

A Gender Equality Plan must meet four requirements. The RIVM plan meets all four. First, it must be a public document that demonstrates the organisation's commitment to gender equality. The RIVM will make its plan available online. Second, it must show which resources the organisation is making available to set, implement and monitor targets. To this end, RIVM has formed a core team to promote diversity and inclusion and gathered together a group of ambassadors who will make the topic more widely known and open to discussion. The core team is working on a long-term strategic plan for the period 2022–2025.

Third, it must describe the data gathering and monitoring process. This pertains to the data used to measure gender equality and make adjustments where necessary. One of the initiatives that RIVM took for this purpose was to conduct a baseline measurement of inclusion among its employees in 2021. It will use the outcomes to make improvements in this regard. Fourth, RIVM must show how it invests in developing gender equality and making the topic more widely known. It does this by offering training programmes and courses to promote diversity and inclusion.

Keywords: diversity and inclusion, gender equality, GEP, Horizon Europe

Inhoudsopgave

1	RIVM – 9
1.1	Gendergelijkheidsplan (“GEP”) – 9
1.2	Bredere inzet op diversiteit en inclusiviteit – 9
2	Algemeen beeld gendergelijkheid RIVM – 11
3	Vier elementen van het gendergelijkheidsplan – 13
3.1	Openbaar document – 13
3.2	Middelen – 13
3.3	Dataverzameling en monitoring – 13
3.4	Training en opleiding – 14
4	Afsluiting – 15

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")

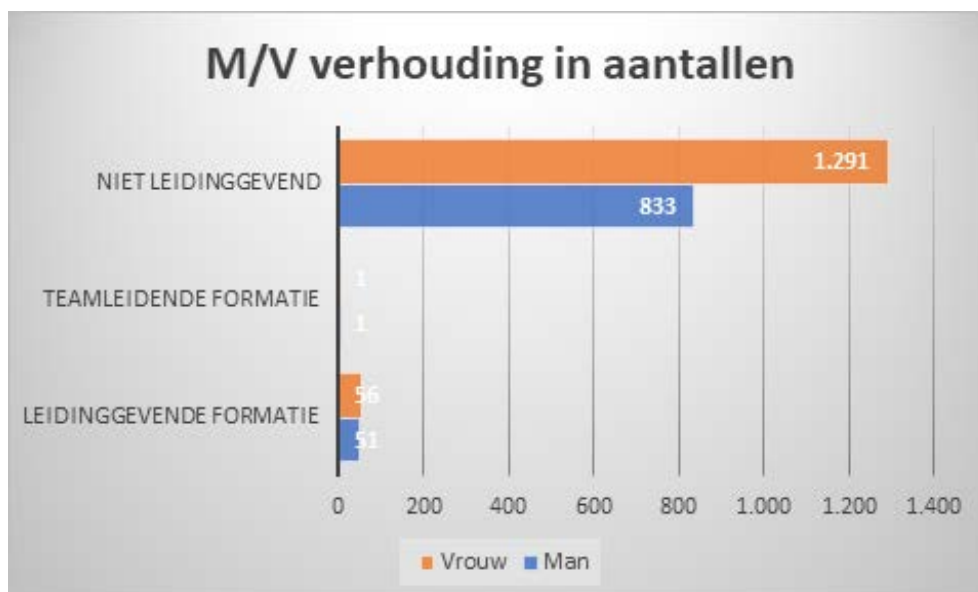
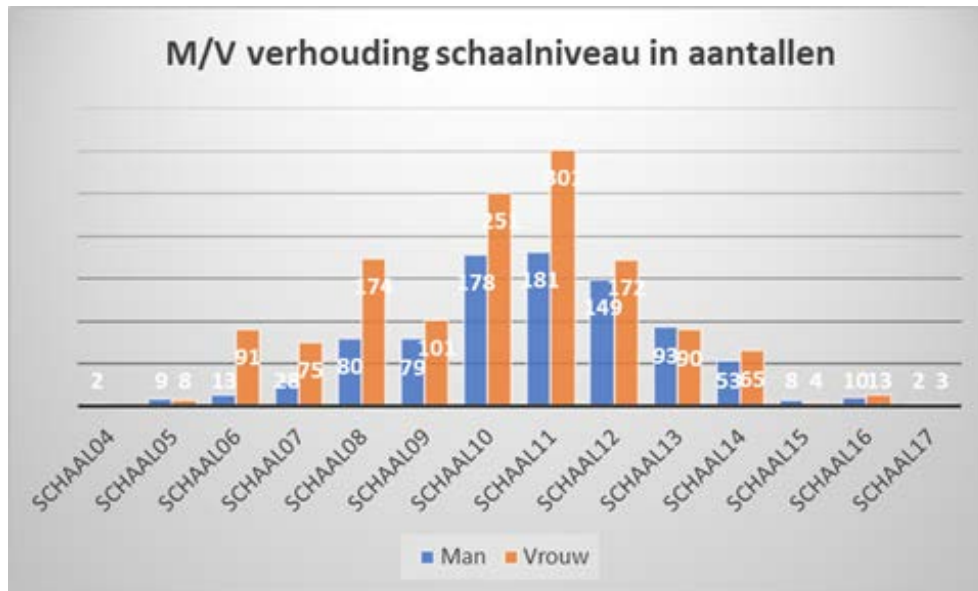
Als voorwaarde voor deelname in het Europese onderzoeks- en innovatieprogramma Horizon Europe dienen overheidsorganisaties, onderzoeksinstituten en universiteiten vanaf 1 januari 2022 te beschikken over een gendergelijkheidsplan (ook wel Gender Equality Plan of GEP genoemd) bestaande uit minimaal vier elementen om gendergelijkheid te bevorderen. Dit document geeft weer hoe het RIVM voldoet aan deze voorwaarden.

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 meerjarenplan Diversiteit & Inclusie (D&I) 2022-2025 gezien. Nadere uitwerking en concrete doelen worden in dit meerjarenplan vastgesteld. Zodra deze is vastgesteld wordt dit gendergelijkheidsplan bijgesteld en wordt er verwezen naar het nieuwe plan. In het meerjarenplan wordt gewerkt met de definities "diversiteit en inclusiviteit", waarmee breder wordt gekeken dan 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 (etniciteit) 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.

2 Algemeen beeld gendergelijkheid RIVM



Samenvattend:

- Er werken meer vrouwen dan mannen binnen het RIVM.
- De verdeling man vrouw op management posities 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 management posities door middel van monitoring.
- Nader wordt bepaald of en hoe dit onderdeel is van het meerjarenplan D&I 2022 – 2025.

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 gendergelijkheidsplan is online gepubliceerd. Zodra het meerjarenplan D&I 2022-2025 gereed is wordt deze online gepubliceerd.

3.2 Middelen

Het RIVM ondersteunt diversiteit en inclusiviteit (en daarmee gendergelijkheid) en maakt hiervoor middelen beschikbaar. Hiervoor is in 2021 een projectgroep en een ambassadeursgroep D&I gevormd binnen de organisatie. 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 leidinggevenden en directie. Vanuit deze groep wordt er gewerkt aan een strategische meerjarenplan D&I 2022-2025. De positionering en de borging van deze groepen zullen ook in het strategische meerjarenplan worden meegenomen zodat D&I geborgd en verankerd wordt in de organisatie, de nodige beleidslijnen en processen ontwikkeld en ingezet worden zodat de gestelde doelen worden behaald

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 is er een D&I-scan onder de medewerkers uitgevoerd. Deze D&I scan is uitgevoerd door het [NIM](#) en wetenschappelijk onderbouwd. Deze scan wordt gebruikt als nulmeting voor diversiteit en inclusie binnen de organisatie en op basis hiervan wordt de meerjarenstrategie D&I opgebouwd. Het RIVM monitort tweejaarlijks de tevredenheid van medewerkers middels een medewerkerstevredenheidsonderzoek. Onderdelen van diversiteit en inclusie zullen hierin worden meegenomen om te monitoren hoe het ervoor staat en wat de effecten van bepaalde acties zijn. Aan de hand van deze cijfers kan er zo nodig een herijking van het meerjarenplan 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 leidinggevenden is een training beschikbaar voor het inclusief werven en selecteren van nieuwe medewerkers voor een inclusievere organisatie.
- 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.

4 Afsluiting

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

RIVM Directieraad

A handwritten signature in blue ink, consisting of stylized initials 'J. Brug'.

J. Brug
Directeur-generaal

RIVM

De zorg voor morgen begint vandaag