



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

Gendergelijkheidsplan 2026

Gendergelijkheidsplan 2026

RIVM-briefrapport 2026-0052

Colofon

© RIVM 2026

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-2026-0052

S. Louw (auteur), RIVM

Contact:
Ellen van Dodewaard
Human Resources Manager
ellen.van.dodewaard@rivm.nl

Dit is een uitgave van:
**Rijksinstituut voor Volksgezondheid
en Milieu**
Postbus 1 | 3720 BA Bilthoven
Nederland
www.rivm.nl

Publiekssamenvatting

Gendergelijkheidsplan 2026

Het RIVM vindt het heel belangrijk om de mens centraal te stellen en te zorgen dat medewerkers in een veilige cultuur werken. Een cultuur waarin mensen van elkaar leren, waar ruimte is voor reflectie, diversiteit en inclusie. Dit staat in de strategie 2025-2030.

Het RIVM doet daarom ook mee met Horizon Europe, het onderzoeks- en innovatieprogramma van de Europese Unie. Dit programma stelt eisen aan gendergelijkheid in onderzoek en innovatie. Dat betekent dat mensen van alle genders gelijke kansen hebben bij onderzoek en innovatieprojecten. Het programma verplicht organisaties om vanaf 2022 hiervoor een plan te hebben om voor een subsidie in aanmerking te komen voor projecten die bijdragen aan gendergelijkheid.

Twee voorbeelden zijn het projectplan Diversiteit en Inclusie gemaakt en een plan van aanpak voor sociale en psychologische veiligheid. Beide zijn bedoeld om veiligheid en inclusie te verankeren in de organisatie.

Om voor subsidie in aanmerking te komen moeten de plannen vier elementen hebben: openbaarheid documenten, inzicht in middelen/doelen, dataverzameling/monitoring en ontwikkeling.

1. Dit gendergelijkheidsplan bijvoorbeeld staat op de RIVM-website: <https://www.rivm.nl/publicaties/gendergelijkheidsplan-2026>.
2. Voor het projectplan Diversiteit en Inclusie werken projectleiders en organisatieadviseurs van het RIVM. Zij hebben een de programma's voor de banenafpraak en sociale veiligheid gemaakt. Ook houden verschillende groepen zich binnen het RIVM bezig met Diversiteit en Inclusie. Zij krijgen tijd en geld om activiteiten te organiseren. Verder is er geld voor training en ontwikkeling.
3. Het RIVM registreert gender in het personeelsbestand in een personeelssysteem P-Direkt. Deze gegevens kunnen inzicht geven in bijvoorbeeld de relatie van gender tot leeftijd, salarissen en managementposities.
4. Het RIVM wil D&I, en dus ook gendergelijkheid, verbeteren. Het biedt daarvoor onder andere trainingen aan om kandidaten tijdens sollicitatieprocedures objectief te selecteren en hoe om te gaan met verschillen tussen collega's op het werk.

Kernwoorden: inclusiviteit, gendergelijkheid, GEP, Horizon Europe

Synopsis

Gender Equality Plan 2026

RIVM recognises the crucial importance of a human-centric approach and ensuring that employees work within a safe culture – a culture where people learn from each other and where there is space for reflection, diversity and inclusion. These aims are outlined in the strategy for 2025-2030.

For these reasons, RIVM is participating in Horizon Europe, the research and innovation programme of the European Union. This programme imposes requirements on gender equality in research and innovation, meaning that people of all genders must have equal opportunities in research and innovation projects. Since 2022, organisations must have a gender equality plan to be eligible for funding for projects that promote gender equality.

Two examples are the Diversity and Inclusion project plan and an action plan for social and psychological safety. Both are aimed at embedding safety and inclusion in our organisation.

To be eligible for a grant, the plans must contain four elements: public access to documents, transparency about resources and objectives, data collection and monitoring, and development.

1. This gender equality plan, for example, is published on the RIVM website: <https://www.rivm.nl/publicaties/gendergelijkheidsplan-2026>.
2. Project managers and organisational advisers at RIVM are working on the Diversity and Inclusion project plan. They have drawn up programmes for the employment agreement and social safety. Various groups within RIVM are also working on Diversity and Inclusion. They receive time and funding to organise activities. Funding is also available for training and development.
3. RIVM registers the gender of its staff members in a personnel system known as P-Direkt. The data in P-Direkt can, for example, offer insight into the relationships between gender and age, salaries and management positions.
4. RIVM wishes to improve D&I as a means of promoting gender equality by offering training to ensure that candidates are selected objectively during application procedures and that staff know how to deal with the differences between colleagues at work.

Key words: inclusivity, gender equality, GEP, Horizon Europe

Inhoudsopgave

- 1 Visie RIVM — 9**
- 2 Diversiteit, inclusie en Sociale veiligheid binnen het RIVM — 11**
- 3 Middelen — 13**
- 4 Data — 15**
- 5 Ontwikkeling — 17**
- 6 Afsluiting — 19**

1 Visie RIVM

Het Rijksinstituut voor Volksgezondheid en Milieu staat voor een gezonde bevolking en een duurzame, veilige en gezonde leefomgeving voor huidige en toekomstige generaties. Op basis van onafhankelijk wetenschappelijk onderzoek verzamelt en duidt het RIVM-kennis over volksgezondheid, zorg, voeding, milieu en veiligheid. Het instituut adviseert en ondersteunt de overheid, professionals en burgers met actuele informatie en praktische adviezen. Zo draagt het RIVM bij aan het beschermen en bevorderen van de gezondheid van mensen en de kwaliteit van hun leefomgeving.

In de strategie van het RIVM 2025-2030 is een strategische pijler opgenomen dat we streven naar een lerende organisatie, waarbij we zorgen dat medewerkers in een veilige cultuur werken. Een cultuur waarin we van elkaar leren, waar ruimte is voor reflectie, diversiteit en inclusie.

2 Diversiteit, inclusie en Sociale veiligheid binnen het RIVM

Het RIVM heeft in 2022 een projectplan Diversiteit en Inclusie opgesteld met 3 pijlers:

1. Inclusief onderzoek: Met onderzoek en advies bijdragen aan meer kansengelijkheid, het tegengaan van discriminatie en het voorkomen van (onbedoelde) uitsluiting.
Dit heeft o.a. geleid tot een handreiking "Diversiteit in wetenschappelijk onderzoek", waar informatie en tips staan hoe je onderzoek diverser en inclusiever kunt maken.
2. Inclusief leiderschap: Stimuleren van bewustwording en actief sturen op diversiteit en inclusie door leidinggevenden.
Binnen het RIVM zijn verschillende netwerken om diversiteit en inclusie te bevorderen, zoals het ambassadeursnetwerk D&I. Regelmatig zijn er lezingen en tips voor leidinggevenden om bewustwording hierover te creëren.
3. Gelijke kansen in werving en selectie (inclusief Banenafpraak):
Er is een training beschikbaar voor 'breed werven en objectief selecteren'. Deze training is gevolgd door de recruiters. Zij gebruiken deze training bij werving en selectie. Ook wordt gestuurd op een divers samengestelde selectiecommissie bij vacatures.

In 2025 een programma gestart in het kader van de Banenafpraak. De Banenafpraak is een landelijke regeling die tot doel heeft meer mensen met een arbeidsbeperking aan het werk te helpen bij reguliere werkgevers. In het programma wordt toegewerkt naar een situatie waarin het RIVM duurzaam invulling weet te geven aan deze afspraak.

Algemeen

In lijn met de RIVM2030-strategie zijn er binnen de organisatie diverse D&I-netwerken en ambassadeursgroepen, zoals het Regenboognetwerk, de ambassadeursgroep D&I en het Neurodiversiteitsnetwerk. Zij zorgen dat D&I breed op de agenda staat, organiseren bijeenkomsten en trainingen voor een bredere diversiteit in de organisatie.

In 2024 is een programma opgezet voor sociale en psychologische veiligheid. De kern is om sociale en psychologische veiligheid in de organisatie in te bedden, waarbij iedereen zichzelf mag zijn en gehoord wordt met als doel een inclusieve organisatie te zijn. Er is in 2024 en 2025 onder andere teamcoaching aangeboden om hiermee aan slag te gaan en daar is door circa 50 teams gebruik van gemaakt.

3 Middelen

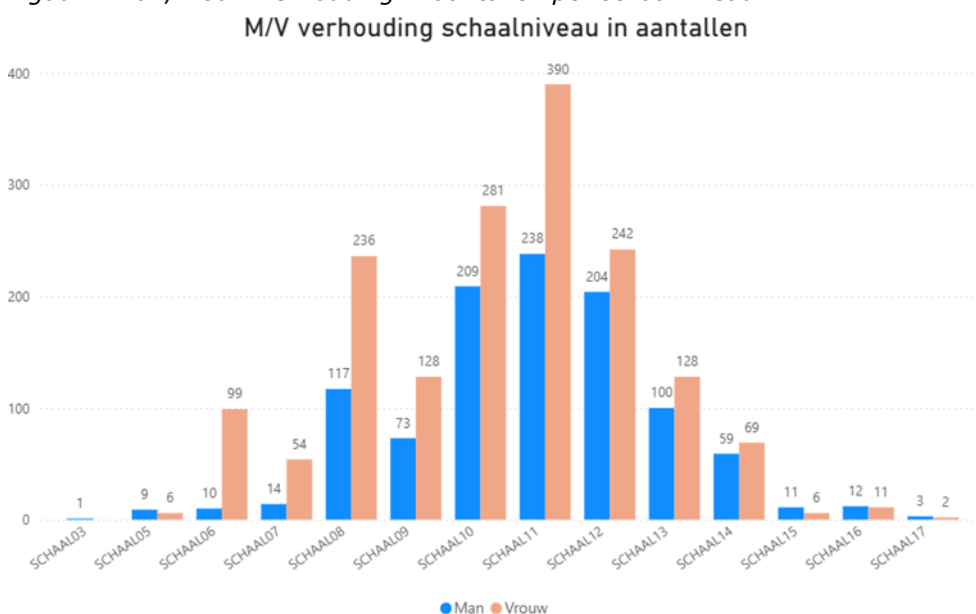
Voor het projectplan Diversiteit en Inclusie, specifiek voor de banenafpraak en het programma sociale veiligheid is gebruik gemaakt van projectleiders/ organisatieadviseurs van het RIVM die de programma's hebben opgezet. De diverse D&I-netwerken binnen het RIVM krijgen uren en budget voor hun activiteiten. Tot slot is er budget voor training en ontwikkeling.

4 Data

Het RIVM registreert onder meer het geslacht van medewerkers in een personeelssysteem¹. Vanuit het systeem kunnen rapportages worden gedraaid op basis van verschillende variabelen. Denk aan gender in relatie tot: leeftijd, salaris en bijvoorbeeld managementposities. Jaarlijks komen deze cijfers terug in de P&O cijfers van het ministerie van Volksgezondheid, Welzijn en Sport waar het RIVM onderdeel van is.

Data gendergelijkheid binnen het RIVM per december 2025:

Figuur 1 Man/vrouw verhouding in aantallen per schaalniveau.



Tabel 1 Verhouding schalen.

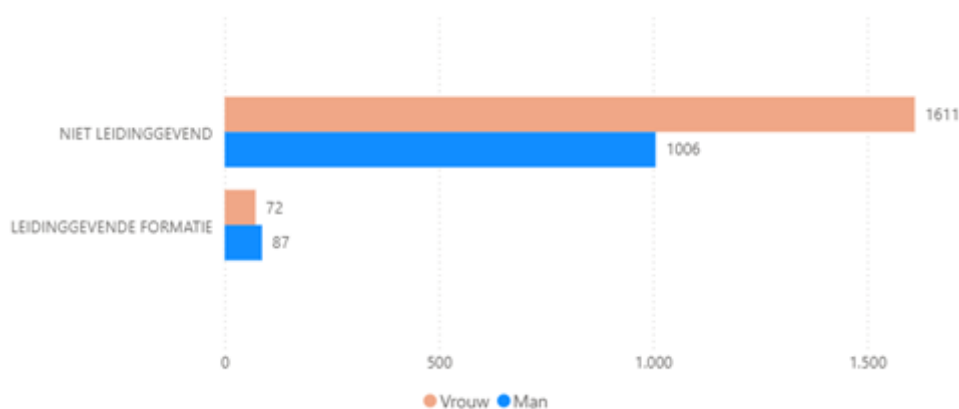
Salarisschaal	Man	Vrouw
17	3	2
16	12	11
15	11	6
14	59	69
13	100	128
12	204	242
11	238	390
10	209	281
9	73	128
8	117	236

¹ In de rapportages vanuit P-Direkt wordt momenteel alleen onderscheid gemaakt tussen 'man' en 'vrouw'. Het registreren van een genderneutrale optie ('X') is op dit moment helaas nog niet mogelijk binnen het rijksbrede P-Direkt-systeem. Wij blijven de ontwikkelingen op dit gebied volgen en zetten ons in om, zodra het systeem hierop is aangepast, ook genderneutrale opties in onze rapportages te kunnen opnemen.

Salarisschaal	Man	Vrouw
7	14	54
6	10	99
5	9	6
3	1	-

Figuur 2 Man/vrouw verhouding in aantallen niet-leidinggevend en leidinggevend.

M/V verhouding in aantallen



Tabel 2 Totaal aantal medewerkers

Vrouw	1683 (61%)
Man	1093 (39%)
Totaal	2776

Tabel 3 Verhouding leidinggevende functiegroepen (manager S12-15, Topmanager (15-18) & Topmanager S16-18)

Vrouw	72 (45%)
Man	87 (55%)
Totaal	159

Tabel 4 Verhouding overige functiegroepen

Vrouw	1611 (62%)
Man	1006 (38%)
Totaal	2617

Samenvattend:

- Er werken meer vrouwen dan mannen binnen het RIVM.
- De verdeling man vrouw op managementposities is nagenoeg gelijk.
- Daar waar blijkt dat het aantal mannen of vrouwen ondervertegenwoordigd is zal het RIVM zich inzetten voor betere balans. Recruitment speelt hierin een belangrijke rol bij werving en selectie.

5 Ontwikkeling

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 'Trainingen Breed werven objectief 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.

De RIVM2030-strategie verankert dit aanbod door trainingen te koppelen aan strategische prioriteiten, lerend vermogen en een veilige organisatiecultuur.

6 Afsluiting

In dit document is inzicht gegeven in de inzet van het RIVM op het gebied van diversiteit en inclusie, zoals verankerd in de RIVM 2030-strategie. De beschreven netwerken, middelen en programma's laten zien dat het RIVM structureel en toekomstgericht werkt aan een inclusieve organisatie. Door deze integrale benadering blijft diversiteit en inclusie een vast onderdeel van het RIVM, met ruimte voor verdere groei en vernieuwing.

RIVM Directieraad
Sicco Louw
Waarnemend Directeur-generaal

Dit is een uitgave van:

**Rijksinstituut voor Volksgezondheid
en Milieu**

Postbus 1 | 3720 BA Bilthoven
www.rivm.nl

april 2026

De zorg voor morgen
begint vandaag