

Gender Equality Plan (GEP) Centraal Bureau voor de Statistiek

In een samenleving waarin informatie explosief toeneemt, is het vrij kunnen beschikken over betrouwbare en integrale data cruciaal. Het Centraal Bureau Statistiek (CBS) levert als hét statistische bureau van Nederland met betrouwbare statistische informatie en data inzicht in maatschappelijke vraagstukken. Daarmee voedt het CBS het maatschappelijk debat, de beleidsontwikkeling en besluitvorming en draagt zo bij aan welvaart, welzijn en democratie.

1. Gendergelijkheidplan (“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 gendergelijkheidplan (ook wel Gender Equality Plan of GEP genoemd) bestaande uit minimaal vier elementen om gendergelijkheid te bevorderen. Dit document is een opzet van het GEP en geeft weer hoe het CBS deze elementen inricht/aan het inrichten is.

1.1 Inclusie & Diversiteit bij het CBS

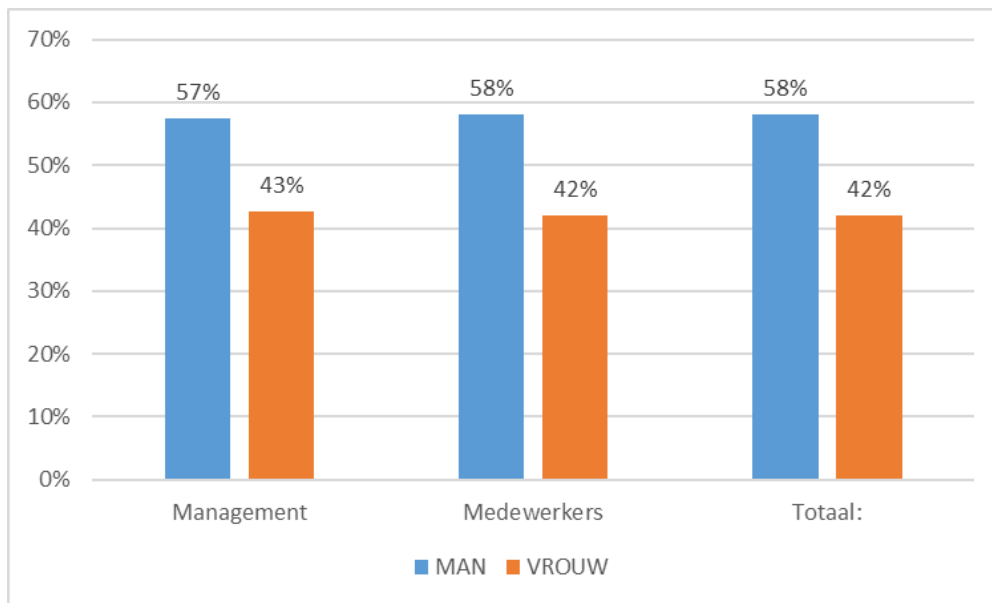
Het CBS wil een (werk)omgeving bieden waar medewerkers zich volledig kunnen ontplooien en het beste uit zichzelf kunnen halen; een omgeving waar iedereen zich gesteund en gehoord voelt en zichzelf kan zijn en waar inclusie en diversiteit belangrijke cultuuraspecten zijn.

Inclusie & Diversiteit gaan hand in hand. Een grote diversiteit binnen het CBS is van groot belang; dit kan niet zonder inclusie¹. Bij diversiteit gaat het alleen om de verschillen, bij inclusie gaat het ook om de inzet en viering van die verschillen. Inclusie omvat daarom acceptatie, waardering en respect van de aanwezige verschillen. Oog voor het belang van alle feestdagen, normalisering van religieuze handelingen en inclusief taalgebruik zijn voorbeelden van handelingen die kunnen bijdragen aan een inclusieve omgeving. Diversiteit leidt niet vanzelf tot inclusie. Inclusie is, wanneer dit goed geïmplementeerd wordt, in staat om een gevoel van “thuis” te creëren op de werkvloer, of in het werkveld. Daarnaast dragen inclusie en diversiteit bij aan het behalen van de (strategische) doelstellingen van het CBS, zoals “investeren in hoogwaardig personeel”.

1.2 Beeld gendergelijkheid bij het CBS

Figuur 1 Verhouding/man vrouw met een splitsing in management en medewerkers (01-01-2024)

¹ “Van culturele Diversiteit naar inclusie: Charterdocument”, SER: Diversiteit in bedrijf, maart 2020



Jaartal	% Mannen	% Vrouwen
1995	70	30
2007	63	37
2012	62	38
2015	63	37
2022	59	41
2023	58	42

Tabel 2: Overzicht van de verdeling man-vrouw bij het CBS door de jaren heen.

Samenvattend:

- Het CBS zet zich in algemene zin in op een gelijke verdeling van mannen en vrouwen op algemene posities. Er werken meer mannen dan vrouwen binnen het CBS (het aandeel vrouwen is stijgende).
- De verdeling man vrouw op management posities is vergelijkbaar met die op de werkvloer.
- De verdeling tussen mannen en vrouwen binnen de top van het CBS (Directiebestuur) is gelijk.
- Het CBS zet zich in op het verbeteren van de balans tussen mannen en vrouwen op management posities door middel van management programma's en interne mobiliteit.
- Het in beeld brengen van ongelijkheid, in verscheidene vormen, is een expliciet onderdeel van het Meerjarenplan (MJP) 2024-2028.

3. Vier elementen van het gendergelijkheidsplan

3.1 Openbaar document

Het [CBS Meerjarenplan 2024-2028](#) geeft de koers van het CBS aan voor de periode 2024 tot en met 2028. Eén van de strategische punten luidt: Maatschappelijke opgaven centraal. Het CBS levert als hét statistische bureau van Nederland met betrouwbare statistische informatie en data inzicht in maatschappelijke vraagstukken. Dit doet het CBS vanuit de visie dat maatschappelijke debatten en kwesties beslecht moeten kunnen worden op basis van betrouwbare statistische data. De maatschappelijke opgave waar het CBS zich op richt is het feitelijk de maatschappij in beeld te brengen door middel van onze data. Het CBS erkent de meerwaarde van diversiteit daarbij en is daarom ook ondertekenaar van het SER [Charter Diversiteit in Bedrijf](#), stimuleert daarom divers samengestelde teams om beter aan te sluiten bij de samenleving, innovatiever en creatiever te zijn. Inclusie & Diversiteit trachten we een dagelijks onderdeel te laten zijn van de cultuur van het CBS. De overtuiging dat diversiteit de samenwerking versterkt, is

richtinggevend bij de werving van nieuwe medewerkers. Gendergelijkheid is hier een essentieel onderdeel van. Het CBS volgt hierin het daarnaast ook het [strategisch personeelsbeleid van het Rijk](#), en zet zich in brede zin in voor Inclusie & Diversiteit. De totstandkoming van een overkoepelend Respectvol Samen-Werken manifest/beleid vindt op het moment plaats en zal t.z.t. ook openbaar geplaatst worden (verweving thema's I&D Sociale Veiligheid en de Banenafsprak).

3.2 Middelen

Het CBS ondersteunt inclusie en diversiteit (en daarmee gendergelijkheid) en heeft hier middelen voor beschikbaar gemaakt. Hiervoor is in 2021 een operationele werkgroep genderneutraliteit in statistieken opgericht en in 2022 een formele regiegroep Inclusie & diversiteit gevormd binnen de organisatie. Deze groepen zetten zich op zowel operationeel als cultureel niveau in voor een gelijke behandeling van ieder, in zowel statistiek als onze eigen werkcultuur. Separaat hiervan is er sprake van een overkoepelende stuurgroep MVO en een werkgroep Sociale veiligheid. Vanuit een samenwerking tussen de regiegroep I&D en de werkgroep Sociale Veiligheid wordt er gewerkt aan de opzet van een strategisch beleidsmanifest voor Respectvol Samen-Werken bij het CBS. Deze zal getoetst worden via de Stuurgroep MVO. De positionering en de borging van deze groepen is reeds bestendigd.

3.3 Dataverzameling en monitoring

Het CBS registreert het geslacht van het personeel in een personeelssysteem. Op basis hiervan kunnen rapportages worden gedraaid op basis van verschillende variabelen. Denk aan gender in relatie tot leeftijd en managementposities. Jaarlijks komen deze cijfers terug in het jaarverslag van het CBS. Naast deze data wordt er ook intern onderzoek uitgevoerd, namelijk de [Barometer Culturele Diversiteit](#) en een intern loonkloofonderzoek in de toekomst, maar ook mobiliteitsonderzoek. Deze onderzoeken worden gebruikt om een duidelijke nullijn te bepalen en kunnen hierna aangewend worden om te monitoren in hoeverre aandacht en beleid voor deze onderwerpen resultaat boeken in de toekomst. Het CBS monitort daarnaast de tevredenheid van medewerkers middels een medewerkerstevredenheidsonderzoek. Onderdelen van Inclusie & Diversiteit worden hierin meegenomen om te monitoren hoe het ervoor staat en wat de effecten van bepaalde acties zijn. Aan de hand van deze cijfers en uitkomsten kan er zo/waar nodig gestuurd worden.

3.4 Training en opleiding

Het CBS is op het moment bezig het trainingsaanbod verder vorm te geven op het gebied van Inclusie & Diversiteit. Tot op heden is er sprake van een eerste aanbod vanuit de organisatie dat zich richt op persoonlijke ontwikkeling en awareness/handvatten (voor zowel medewerkers als leidinggevend). Hierbij is het doel om verscheidene onderwerpen en thema's extra aandacht te geven in het curriculum. Denk hierbij aan:

- Trainingen over hoe om te gaan met verschillen tussen mensen, voor zowel leidinggevende als medewerkers;
- Een inclusief en divers wervings- en retentiebeleid vormgeven (voor vacaturehouders);
- Awareness trainingen en mogelijkheden om jezelf te kunnen verplaatsen in bepaalde diversifiërende factoren;
- De rol van bijstanders en de impact van niets doen of niet reageren op zaken.

4. Afsluiting

Dit document is een opzet van het GEP en geeft weer hoe het CBS deze elementen ingericht heeft/aan het inrichten is. Het CBS beschouwt dit document als een opzet van het gendergelijkheidsplan als onderdeel van onze strategische doelstellingen op het

gebied van de maatschappij en de daarbij behorende opgaven, zoals ook opgenomen in het MJP 2024-2028. Het GEP is een levend document dat naar gelang ontwikkelingen zal worden aangevuld. Wanneer het interne beleidsmanifest is opgesteld en het opleidingscurriculum is vormgegeven wordt dit document opnieuw aangevuld.

A handwritten signature in blue ink, appearing to read 'W. van Nunspeet', with a horizontal line underneath the name.

Wim van Nunspeet

Hoofddirecteur Bedrijfsvoering en IT