

BRBV

Afdeling P&O

Ontworpen door

5.1.2e

5.1.2e

M 5.1.2e

5.1.2e @minvws.nl

Datum

24 februari 2016

Kenmerk

Zaaknummer

nota

(ter beslissing)

Diversiteitscharter VWS

Paraaf directeur

pSG

SG

1 Aanleiding voor deze nota

Om diversiteit en inclusiviteit binnen organisaties te bevorderen adviseerde de SER in haar rapport 'Discriminatie werkt niet!' (2014) de minister van Sociale Zaken en Werkgelegenheid (SZW) om te werken met een Charter Diversiteit. Dit charter is een zgn. intentieverklaring van organisaties om de komende jaren een actief diversiteitsbeleid te voeren. Internationaal is dit een veelgebruikt en succesvol instrument.

In de Ministerraad van 14 augustus 2015 heeft het kabinet besloten dat alle ministers het charter ondertekenen en individueel invulling geven aan het te voeren beleid.

De Stichting van de Arbeid is door de minister SZW gevraagd om uitvoering te geven aan het advies van de SER. Ondertekening van het charter is onderdeel van het jaarplan van de ICOP¹ voor 2016 en ook vanuit ECOP² is hier aandacht voor. Inmiddels hebben negen van de elf ministeries het charter ondertekend. Voor AZ en VWS staat dit in het voorjaar van 2016 gepland.

2 Beslispunten

- Akkoord op de voorgestelde inhoud van de Charter Diversiteit (bijlage 1), als basis voor verdere uitwerking;
- Akkoord met ondertekening van het charter door de SG van VWS, als vertegenwoordiger van het ministerie;
- Akkoord met een tekenmoment op 20 april, gezamenlijk met het ministerie van AZ. Dit moment wordt gemarkeerd als eerste moment van bewustwording.

¹ Interdepartementale Commissie Organisatie en Personeel.

² Het Expertise Centrum Organisatie en Personeel is een shared service organisatie van het Rijk op het gebied van tweedelijns P&O dienstverlening.

- Akkoord met uitwerking in een Plan van Aanpak door OBP/PenO.

Afdeling P&O
Loopbaanontwikkeling, MD en
talentontwik

3 Samenvatting en conclusies

Diversiteit verwijst naar alle aspecten waarop mensen van elkaar verschillen: zichtbare kenmerken als geslacht, leeftijd en etniciteit, en minder zichtbare als wensen, behoeften, belastbaarheid, ziekte of handicap, competenties, werkstijlen, seksuele voorkeur en karaktereigenschappen. Beleid rondom inclusie is gericht op het creëren van een klimaat waarin medewerkers hun identiteit mogen behouden, zich gewaardeerd voelen en gelijke kansen ervaren..

Kenmerk

Uit het Charter Diversiteit: **plakken als tekst klaar is**

Diversiteit en inclusie krijgen door het charter een nieuwe impuls binnen VWS; het onderwerp is voor VWS echter niet nieuw. Sinds 2009 zijn er onder de noemer van doelgroepenbeleid verschillende initiatieven ontplooid gericht op het bevorderen van diversiteit, met name op het gebied van man/vrouw diversiteit aan de top, medewerkers met een arbeidsbeperking en medewerkers met een biculturele achtergrond. VWS voldoet aan de Rijksbreed afgesproken kaders. Voor meer details, zie bijlage 2.

Deze nota beschrijft de verdere focus die VWS de komende jaren wil aanbrengen, gevat in een concept diversiteitscharter (bijlage 1) en vervolgstappen in het proces.

Charter en vervolgstappen

Ondertekening charter

In het charter staat de focus omschreven die VWS de komende jaren wil aanbrengen en welke uitdaging ze zichzelf daarbij stelt.

Voorstel is om dit charter te laten ondertekenen door de SG van VWS, als vertegenwoordiger van VWS, gezamenlijk met het ministerie van AZ. Het tekenmoment geldt als eerste moment van bewustwording. Hierbij wordt uitgedragen dat ondertekening van het charter een goede eerste stap is, maar het echte werk dan pas begint.

Plan van Aanpak

Binnen drie maanden na ondertekening van het charter verwacht de Stichting van de Arbeid een Plan van Aanpak. De afdeling P&O van OBP stelt dit plan van aanpak op. Het plan vertaalt de uitdagingen uit het charter in concrete activiteiten en verantwoordelijkheden.

De aanpak richt zich in eerste instantie op erkenning en het vergroten van het bewustzijn bij managers, medewerkers en HR-adviseurs, met oog voor de lange termijn.

Omdat:

- Het significant wijzigen van de personeelssamenstelling iets is van de lange termijn, o.a. door de beperkte instroom.
- Diversiteit niet vanzelf komt. Iedereen denkt en handelt nl. vanuit eigen referentiekaders, drijfveren en achtergrond en discrimineert dus.

- Het belangrijk is om het denken over diversiteit zoveel mogelijk in het 'normale' te trekken en de intrinsieke motivatie bij managers op te zoeken; de realisatie dat diversiteit binnen teams leidt tot betere oplossingen en er daarom op willen inzetten. Inclusiviteit wordt dan een afgeleide daarvan, iedereen heeft een unieke toegevoegde waarde en dat wordt gezien en gewaardeerd.

Afdeling P&O
Loopbaanontwikkeling, MD en
talentontwik

Kenmerk

Het streven is om de diversiteitsgedachte te integreren in bestaande personele structuren en instrumenten en in het dagelijks denken. Daarmee krijgt diversiteit aandacht op meerdere manieren en niveaus binnen de organisatie.

4 Draagvlak politiek

Het Kabinet heeft besloten om per ministerie invulling te geven aan diversiteit en inclusie middels ondertekening van het charter en vervolgstappen.

5 Draagvlak maatschappelijk

Vooralsnog is maatschappelijk draagvlak nog niet geheel bekend. VWS heeft een verantwoordelijkheid om maatschappelijke participatie te bevorderen voor elke burger. Het Rijk geeft met diversiteit invulling aan het afspiegelingsbeginsel; een pluriforme samenleving vraagt dat de populatie van het ambtenarenapparaat daarin 'meebeweegt' en gevarieerder wordt.

6 Financiële en personele gevolgen

Vanwege de gewenste integratie met bestaande structuren (bijvoorbeeld LO-plein, MD-traject, traineeship, vlootshouw), wordt zoveel mogelijk gebruik gemaakt van reeds belegde gelden. Daarnaast is er specifiek voor dit onderwerp op de begroting van de directie OBP € 15.000/jaar gereserveerd. Indien dienstonderdelen van VWS zelf specifieke trajecten/activiteiten willen opzetten in dit kader, dienen zij dit te financieren uit eigen middelen.

7 Juridische haalbaarheid

Vooralsnog n.v.t.

8 Afstemming (intern, interdepartementaal en met veldpartijen)

De inhoud van deze nota is afgestemd met 5.1.2e van RIVM, CIBG, CBG en IGZ, verschillende medewerkers en managers en de Departementale OR van VWS.

Tijdens het hele proces is er contact met verschillende instanties/personen die zich met diversiteit bezighouden. (O.a.): de Stichting vd Arbeid/Diversiteit in Bedrijf, het Multicultureel Netwerk Rijksambtenaren en een netwerk van mede (aspirant) ondertekenaars

9 Gevolgen administratieve lasten

N.v.t.

10. Toezeggingen

Ondertekenen van het charter niet vrijblijvend. Binnen drie maanden na ondertekening wordt een Plan van Aanpak verwacht en eerste drie jaar na ondertekening worden de inspanningen intensief gemonitord.

5.1.2e
5.1.2e

Afdeling P&O
Loopbaanontwikkeling, MD en
talentontwik

Kenmerk

Dubbel met documentnummer: 4370928

5.1.2e

5.1.2e

Dubbel met documentnummer: 4370928

Dubbel met documentnummer: 4370928

Dubbel met documentnummer: 4370928