

Ministerie van Volksgezondheid,
Welzijn en Sport

**Secretaris Generaal / plv.
Secretaris Generaal**
Dir Organisatie, Bedrijfsv en
Personeel
Afdeling P&O

Bezoekadres:
Parnassusplein 5
2511 VX Den Haag
T 5 1 2e
F 5 1 2e

www.rijksoverheid.nl

Inlichtingen bij
5 1 2e

Datum
25 augustus 2020

Aantal pagina's
5

memo Global Benchmark Workplace Pride

1. Een veilige en inclusieve werkomgeving

De Rijksoverheid heeft een overeenkomst met het internationale platform Workplace Pride, waarbij tientallen bedrijven en organisaties zijn aangesloten. Afgelopen jaren heeft een aantal ministeries meegedaan aan de Global Benchmark van Workplace Pride. Dit is een manier om de prestaties van de overheid als werkgever te vergelijken met andere organisaties als het gaat om diversiteit en inclusie op de werkvloer. Ook VWS doet mee aan deze benchmark.

2. Uitkomsten Benchmark VWS

Het bevorderen van de sociale acceptatie, zichtbaarheid, emancipatie, gelijkheid en evenredige arbeidsparticipatie van LHBTI+ personeelsleden vind VWS belangrijk. De Workplace Pride Global Benchmark is een graadmeter om te weten hoe inclusief we zijn als organisatie en hoe het staat met het LHBTI+-beleid.

Onderstaand een overzicht van de uitkomsten van 2020.

- VWS heeft een score van **16,3%** (60% is het gemiddelde). Dit percentage is onder te verdelen in verschillende subgroepen:
 - o Maatschappelijke impact: 0%
 - o Expertise en monitoring: 0%
 - o Externe betrokkenheid: 0%
 - o Beleid en communicatie: 26,3%
 - o Inclusie: 50%
 - o Netwerk voor werknemers: 5%
 - o Organisationele bewustwording: 31,3%
 - o Support: 0%

Onderstaande afbeelding reflecteert het proces van de punten aangegeven in de Workplace Pride's Declaratie van Amsterdam. Deze punten kunnen meegenomen worden in het nemen van nieuwe beslissingen en actiepunten om het LHBTI+ proces te bevorderen.

Organisatiele bewustwording

1. LHBTI+ presenteren bij introductiedagen	Dit thema is opgenomen in de onboardingapp, inclusief een vermelding om lid te worden van de werkgroep LHBTI+. Nog kijken of bij een evaluatie vragen over inclusie meegenomen kunnen worden voor nieuwe medewerkers (5.1.2e en 5.1.2e)
2. Management includeren bij LHBTI+ activiteiten	Gebeurt nu al. Bij verschillende openbare activiteiten zoals de vlag hijsen en Pride worden managers betrokken en hebben zij een actieve rol
3. Includeren van de waarde van LHBTI+ in training	SZW is een manifest aan het opstellen wat de waarden zijn van de organisatie, waar ze voor staan op dit gebied. Zie ook de declaratie van Amsterdam.
4. Blijf trainingen up-to-date houden	Checken training AHMZ (5.1.2e)
5. LHBTI+ benoemen bij recruitment	Meegeven voor nieuwe collega arbeidsmarktcommunicatie
6. LHBTI+ rolmodellen betrekken bij recruitment	Checken bij MD adviseurs (5.1.2e)
7. Mentorprogramma aanbieden voor LHBTI+ medewerkers	Monitoren hoe het verder gaat met het mentorprogramma Rijksbreed (5.1.2e)

Support

1. Specifieke LH support bieden	Al onderstaande neemt 5.1.2e mee in het gesprek met DGP.
2. Specifieke B support bieden	
3. Specifieke T support bieden	
4. Specifieke I support bieden	

Inclusie

1. Werk aan de Declaratie van Amsterdam	Tijdens SGO besloten om het niet vast te leggen in beleid, maar we willen er wel naar handelen. Bij elk punt kunnen er acties/activiteiten aan gehangen worden. Er is ook een Declaratie van Dordrecht over transrechten. Checken wat we al doen en waar we nog stappen in kunnen nemen (5.1.2e)
2. Op zoek naar actieve allies in het LHBTI+ netwerk en train ze	Via netwerk
3. Verzamel anonieme feedback	Via netwerk
4. Zorg voor zelf identificatie	Via netwerk
5. Maak tijd voor LHBTI+ activiteiten	Via D&I projectgroep en netwerk

Expertise & monitoring

1. Monitor LHBTI+ netwerk	Twee keer per jaar checken waar je staat a.d.h.v. je jaarplan met een extern iemand (SZW).
2. Includeer LHBTI+ in MTO	In 2021 nieuw MTO uitvoeren. Lastig om LHBTI+ specifiek mee te nemen, maar inclusiviteit kan wel meegenomen worden. Gaat P&O uitvoeren.
3. Voer een diversiteitsaudit uit	1 keer per jaar audit uitvoeren
4. Verzamel werkgroep (vrijwilligers) informatie	Kan vanuit het netwerk door informele bijeenkomsten
5. Monitor LHBTI+ percentage, leeftijdsklasse en carrière groei.	Checken bij DGP hoe zij hiermee omgaan (5.1.2e)

Externe betrokkenheid

1. Deel LHBTI+ beleid of declaratie	Collega die zich met arbeidsmarktcommunicatie gaat bezighouden, kan dit meenemen. Checken bij DGP (5.1.2e)
2. Ondersteun partners	We ondersteunen DGP, NOC NSF,
3. Gebruik LHBTI+ afbeeldingen in recruitment	Collega arbeidsmarktcommunicatie inzetten. Regenboog keychord VWS pride laten maken.
4. Creëer publieke bewustwording	Collega arbeidsmarktcommunicatie inzetten. Meevaren op de Prideboot. Pilaren met zorgmedewerkers in de hal. Kijken of we er iets mee kunnen doen.

Maatschappelijke impact

1. Organiseer LHBTI+ events	Zijn wij mee bezig, Coming-out day, Pride, netwerkevents, roze zaterdag, of andere evenementen als werkgever staan
2. Draag bij aan network events	Plan maken, directie Sport betrekken
3. Betrek de LHBTI+ community	Plan maken, directie Sport betrekken
4. Wees een actieve partner met de LHBTI+ community	Plan maken, directie Sport betrekken