

Bijlage: Maatregelen diversiteit- en inclusiebeleid Rijk

Hoewel er rijksbreed positieve ontwikkelingen zijn op het gebied van diversiteit en inclusie, vraagt het continue aandacht, monitoring en bijsturing om de gestelde ambities te halen.

We werken hieraan via verschillende maatregelen, initiatieven en samenwerkingen, gericht op instroom, doorstroom, inclusie en uitstroom. Dit gebeurt zowel rijksbreed als binnen de ministeries en organisatie-onderdelen. Daarmee wordt recht gedaan aan de verschillen tussen organisaties, werkwijzen en opgaven binnen het Rijk.

Rijksbrede maatregelen zijn onder andere:

- Maatregelen in het kader van Breed werven en objectief selecteren om gelijkwaardige kansen te bevorderen en arbeidsmarktdiscriminatie tegen te gaan. Het beleid richt zich op functie-eisen in vacatureteksten, de samenstelling van sollicitatiecommissies, gestructureerde interviews, en het nastreven van een diverse samenstelling in teams. Naast deze maatregelen worden rijksbreed trainingen gegeven ter bewustwording van vooroordelen en ter verbetering van het werving- en selectieproces. De inzet op deze maatregelen sluit aan bij de motie Chakor, die de Rijksoverheid verzoekt een voorbeeld te zijn op het gebied van het bestrijden van arbeidsmarktdiscriminatie¹.
- Bij talentontwikkelprogramma's wordt aandacht besteed aan diversiteit aan achtergronden en perspectieven. Daarnaast is na een pilot het cross mentoring programma doorontwikkeld, wat gericht is op het leren en benutten van diverse achtergronden.
- Inclusief leiderschap is integraal onderdeel van alle (talent) ontwikkelingsprogramma's van het directoraat-generaal Algemene Bestuursdienst (DGABD) voor schaal 15 en hoger. Het leer- en ontwikkelaanbod voor ambtenaren en leidinggevenden tot en met schaal 14 wordt door departementen geregeld op een wijze die past bij de eigen organisatie en opgaven. Hierin worden rijksbrede uitgangspunten over Publiek Leiderschap meegenomen, met daarin onder andere inclusief handelen².
- Rijksbreed wordt het voeren van exitgesprekken aangemoedigd. Er is een handreiking voor het voeren van exitgesprekken beschikbaar en er is een exitmonitor ontwikkeld die rijksbreed ter beschikking wordt gesteld. Ook worden uitstroomgegevens gerapporteerd in de Jaarrapportage Bedrijfsvoering Rijk. Deze informatie kan departementen waardevolle inzichten bieden in de ervaringen met diversiteit en inclusie van werknemers die uitstromen en in hoeverre sprake is van onevenredige uitstroom van ondervertegenwoordigde groepen.
- Om het bewustzijn over het belang van diversiteit en inclusie op de werkvloer te vergroten worden diverse acties ondernomen, onder andere via dialoog- en inspiratiesessies en communicatie. Dit gebeurt met name binnen de departementen en organisaties, en rijksbreed bijvoorbeeld tijdens de zogenoemde Diversity Day.
- Er wordt gewerkt aan de implementatie van de afspraken uit het VN-Verdrag inzake de rechten van personen met een handicap, zodat de werkomgeving zo toegankelijk is dat iedereen, met of zonder beperking, op gelijke voet volwaardig kan meedoen. Het gaat zowel om aanpassingen in het personeelsbeleid als aanpassingen in andere onderdelen van de bedrijfsvoering, zoals huisvesting en ICT.
- De rijksbrede aanpak voor de doelgroep Banenafpraak richt zich op individuele plaatsingen, collectieve plaatsingen, banen realiseren via Social Return en in samenwerking met andere werkgevers. In 2022 zijn extra maatregelen afgesproken in de vorm van het inrichten van centrale financiering van banen voor de Banenafpraak binnen de ministeries die nog niet voldoen aan het eigen quotum, en extra inspanningen op het gebied van Social Return via een netwerkorganisatie binnen het Rijk. Ook is in 2023 een hernieuwde focus afgesproken met aanvullende inzet op het inrichten van een adequate begeleidingsstructuur, inventarisatie van kansrijke domeinen voor Binnenwerk³ en het

¹ Motie van het lid Chakor c.s, Kamerstukken II 2023/2024, 30950, nummer 405.

² [De rijksbrede visie op publiek leiderschap | Organisatie | Algemene Bestuursdienst](#)

³ Binnenwerk is een rijksbreed opererende organisatie die zich richt op plaatsingen in teamverband met een vaste teamleider en individuele begeleiding van een jobcoach. Binnenwerk is onderdeel van BZK.

aanscherpen van kwaliteit en duurzaamheid van de banen, naast de focus op instroom (aantallen). Hierover is de Kamer geïnformeerd in de Kamerbrief van 20 december 2023⁴.

- Er wordt aandacht besteed aan inclusieve arbeidsvoorwaarden, o.a. via een pilot transitieverlof voor transgender personen binnen het Rijk.
- Via monitoring, onderzoeken en evaluaties wordt de voortgang op diversiteit en inclusie en het gevoerde beleid inzichtelijk gemaakt. Dit geldt voor zowel diversiteit en inclusie in brede zin (o.a. diversiteitscijfers, medewerkersonderzoeken), als voor specifiek beleid en specifieke doelgroepen (o.a. Banenafspraken, Barometer culturele diversiteit en de benchmark Workplace Pride).
- Ook wordt ingezet op samenwerking o.a. via het interdepartementale netwerk diversiteit en inclusie waar kennis, ervaring en *good practices* worden uitgewisseld. Ook steunt het Rijk verschillende medewerkersnetwerken en onderhoudt hier contact mee om van hun inzichten en ervaringen te leren. In aanvulling op deze interne samenwerkingen vindt ook overleg plaats met (externe) experts zoals Bureau NCDR en wordt gebruik gemaakt van de expertise uit de wetenschap en van instanties als de SER.

⁴ [Kamerbrief Voortgang Banenafspraken Rijk 20 december 2023](#)