

Advies voor Bestuur van ACM diversiteitsteam over deelname aan Charters

1. Aanleiding

- a. Het bestuur van ACM vraagt aan het ACM diversiteitsteam advies uit te brengen over deelname aan ofwel het Charter Diversiteit dan wel het Charter Talent naar de Top als zelfstandig ondertekenaar.

2. Advies

- a. Het ACM diversiteitsteam adviseert het bestuur van ACM zelfstandig deel te nemen aan in ieder geval het Charter Diversiteit.
- b. Verder adviseert het diversiteitsteam na een periode van bijvoorbeeld een jaar te kijken of alsnog deelgenomen moet worden aan het Charter Talent naar de Top.

3. Onderbouwing

- a. Zelfstandige deelname aan in ieder geval het Charter Diversiteit is een concrete onderstreping van de inclusieve ambities van ACM, zowel naar de eigen medewerkers toe als naar onze stakeholders.
- b. Verder werkt het als een stok achter de deur voor ACM zelf om de eigen doelstellingen daadwerkelijk te halen (in verband met de jaarlijkse voortgangsmeting).
- c. De keuze voor in ieder geval het Charter Diversiteit is omdat deze breder is (vijf dimensies) dan enkel de dimensie 'gender' van het Charter Talent naar de Top.

4. Toelichting

- a. Een aantal recente citaten van ACM, EZK en de Rijksoverheid waaruit de inclusieve ambities blijken:
 - i. (Citaat van ██████ tijdens Cappuccino september 2018) *“Henk en Cateautje vinden diversiteit belangrijk. En dat geldt zeker ook voor mij. Maar waarom is diversiteit belangrijk? Persoonlijk geloof ik dat diversiteit leidt tot betere resultaten. De overheid moet dan ook diverser worden.”*
 - ii. (bijlage bij het Plan van Aanpak van EZK, 2017) Het Ministerie van Economische Zaken wil een werkgever zijn waar iedere medewerker ongeacht leeftijd, sekse, geaardheid, etnische afkomst en arbeidsbeperking graag wil werken en waar de arbeidspopulatie een afspiegeling vormt van de beroepsbevolking. Om dit te bereiken zet het Ministerie van Economische Zaken zich in om diversiteit binnen de organisatie te vergroten zodat:
 1. het personeelsbestand in 2018 een betere afspiegeling is van de beroepsbevolking;
 2. er een heldere en gedragen visie is op een inclusieve werkomgeving waar je graag wilt werken en waar ruimte en aandacht is voor diversiteit aan talenten;

3. de bewustwording en waardering van diversiteit binnen de organisatie is vergroot.
- iii. (uit het Rapport Strategisch Personeelsbeleid Rijk 2025 van BZK van september 2018) Focuspunt 2 van 7: Het Rijk is een inclusieve organisatie met divers samengestelde teams
 1. We hechten aan een inclusieve organisatiecultuur, waarin alle medewerkers actief betrokken en opgenomen worden in de groep. Waar zij zichzelf kunnen zijn, zich vrij voelen om hun mening te geven, zich gewaardeerd en gerespecteerd voelen, en waar zij zich in een veilige leeromgeving kunnen ontwikkelen. Een organisatiecultuur waarin uitsluiting, discriminatie, pesten en intimidatie niet worden getolereerd. Niet voor niets zijn respect voor anderen, correct gedrag en onderlinge collegialiteit kernaspecten van het integriteitsbeleid van het Rijk. [..]
 - b. Een vergelijking tussen het Charter Diversiteit en Charter Talent naar de Top (zie bijlage)
 - c. Website Charter Diversiteit: <https://diversiteitinbedrijf.nl/charte-diversiteit-wat-is-het/>
 - d. Website Charter Talent naar de Top: <https://www.talentnaardetop.nl/>