

# Werkplan 2023-2024 - ACM Team Diversiteit & Inclusie

## 1 Inleiding

Voor u ligt het werkplan van het Team Diversiteit & Inclusie (Team D&I) voor de periode 2023-2024. Hierin zet het Team D&I uiteen hoe het de komende jaren D&I binnen de ACM op de kaart wil zetten en houden.

De indeling van dit werkplan verschilt met die van de vorige twee werkplannen (die van 2018 voor de periode 2018-2020 en die van 2021 voor de periode 2021-2022). In de vorige twee werkplannen werd nog uitgegaan van vier pijlers, te weten: interne en externe communicatie; werving en selectie; loopbaan en ontwikkeling; en inclusie op de werkvloer. Voor de nieuwe periode hanteert het Team D&I een indeling naar thema's. Deze zullen nog nader worden uitgewerkt in de rest van dit werkplan. De drie thema's zijn:

- **Strategisch Personeelsbeleid Rijk 2025 (SPB 2025) – hoofdstuk 3**
  - o Voortgang van de concrete doelstellingen zoals geformuleerd in het SPB 2025
- **Veiligheid en inclusie op de werkvloer – hoofdstuk 4**
  - o Hieronder vallen alle werkzaamheden die bijdragen aan het realiseren van een veilige en inclusieve werkomgeving bij de ACM
- **Activiteiten en events – hoofdstuk 5**
  - o Het organiseren of faciliteren van D&I-gerelateerde bijeenkomsten binnen de ACM of het stimuleren van ACM'ers om externe bijeenkomsten bij te wonen

Deze thema's zijn deels zo gekozen omdat deze beter aansluiten bij de aandachtspunten die het bestuur in september 2022 heeft geformuleerd voor de komende periode. Deze aandachtspunten zullen de komende twee jaar verweven worden in de verschillende acties en activiteiten. De aandachtspunten vanuit het bestuur zijn:

- Inzetten op culturele diversiteit in de managementlaag
- Aandacht voor diversiteit aan opvattingen binnen de organisatie, zoals dwarsdenkers
- Inspirerende bijeenkomsten (blijven) organiseren
- Uitnodiging aan Team D&I om het bestuur scherp te houden

Het Team D&I gaat hier graag mee aan de slag. Daarnaast formuleert het team zelf nog de volgende aanvullende aandachtspunten:

- Consolidatie van de bereikte (in)directe resultaten rondom D&I
- Oog houden voor een gezonde balans tussen de verschillende doelgroepen qua aandacht
- Verdieping van relaties met Diversiteit in Bedrijf en Talent naar de Top
- Vaker aanhaken bij bestaande acties en activiteiten op departementaal niveau en Rijksniveau

*“Diversiteit en inclusie zijn harde randvoorwaardes om ons werk goed te kunnen doen. Markten goed laten werken voor alle mensen en bedrijven vraagt van ons dat ACM een zo goed mogelijke afspiegeling van de samenleving moet zijn.” - ACM Bestuur (september 2022)*

## 2 Terugblik op de periode 2021-2022

### 2.1 Het Team Diversiteit en Inclusie in 2021-2022

Het Team D&I is opgericht in 2018 en wordt gesteund door het bestuur. Teamleden zijn ACM'ers die intrinsiek gemotiveerd zijn bij te dragen aan D&I binnen de ACM. Zij verrichten D&I-werkzaamheden vaak naast of in het verlengde van hun reguliere werkzaamheden. Het Team D&I vervult verschillende rollen binnen de ACM met betrekking tot het onderwerp D&I:

- aanjager in brede zin
- klankbord en adviseur voor het bestuur / HRM / OR / vertrouwenspersonen / medewerkersnetwerken / etc.
- organisator van activiteiten/events
- opvanger van signalen vanuit de organisatie

In de afgelopen periode (2021-2022) hebben er enkele personele wijzigingen plaatsgevonden. Zo heeft [REDACTED] het stokje overgenomen van [REDACTED] als coördinator van het team. Daarna is [REDACTED] coördinator geworden in medio 2022 nadat [REDACTED] ACM verlaten heeft. Daarnaast streeft het team ernaar leden te hebben die vanuit hun reguliere werkzaamheden ook raakvlakken hebben met D&I, zoals HRM, de vertrouwenspersonen, facility, ACM Academie, communicatie, etc. Grotendeels lukt dit, maar het blijft zaak om hieraan aandacht te besteden (bijvoorbeeld als collega's een nieuwe baan elders vinden, dan wel geen tijd/motivatie meer hebben voor het Team D&I). Op het moment van schrijven (november 2022) telt het team 7 leden.

### 2.2 De effecten van de COVID-19-pandemie

Hét thema dat in de periode 2021-2022 natuurlijk een grote rol speelde was de COVID-19-pandemie. Thuiswerken heeft een enorme impact gehad op het welzijn van collega's. Met betrekking tot D&I beperken we ons tot de volgende observaties (grotendeels in lijn met wat we landelijk zien):

- De collega's die kort voor het thuiswerkadvies als ook tijdens de lockdown in dienst traden hebben geen/nauwelijks ACM-gevoel kunnen ontwikkelen;
- Minder collega's komen (minder vaak) naar kantoor, waardoor er ook minder snel een ACM-gevoel/cultuur kan worden opgebouwd/gedeeld;
- De sociale beperkingen vanwege de lockdownmaatregelen hebben een (grote) impact gehad op de mentale gezondheid van collega's, met name onder jongeren;
- Er zijn nu meer mogelijkheden voor introverte collega's, bijvoorbeeld rondom thuiswerken, WebEx-meetings, etc;
- Het is nu makkelijker je werkdag/-week zo in te delen dat er ook rekening gehouden kan worden met persoonlijke omstandigheden, zoals mantelzorg, gezinsleven en nevenactiviteiten.

### 2.3 Acties en activiteiten in 2021-2022

Het Team D&I heeft ondanks de lockdown en de pandemie toch geprobeerd zo veel mogelijk acties en evenementen te organiseren die het onderwerp D&I op de kaart zetten. Een aantal noemenswaardige activiteiten zijn de Townhall Meetings (met name de eerste naar aanleiding van de landelijke antiracismedemonstraties in de wereld), deelname aan het Cross (Cultural) Programma (wat zeer gewaardeerd wordt onder deelnemers) en de gezamenlijke actie op Internationale Vrouwendag 2021 (waarbij een aantal topvrouwen binnen EZK/LNV deelnamen aan een paneldiscussie). Daarnaast hebben we intern aandacht gegeven aan enkele internationale dagen die belangrijk zijn voor de LHBTI+-gemeenschap: IDAHOT, Pride en Comingoutdag.

Ook binnen de organisatie is het onderwerp D&I breder ingebed. Zo zijn de wervingspagina's op ACM.nl de afgelopen periode aangepakt met meer aandacht voor D&I zelf, maar ook bijvoorbeeld voor het belang van medewerkersnetwerken en diverse achtergronden (zowel qua opleiding als cultuur) van ACM'ers. Ook is er tijdens de afgelopen managementconferenties meer en explicieter aandacht geweest voor D&I. Vaak is hierbij overleg geweest met het team D&I over de invulling hiervan. Daarnaast is jaarlijks de week van JongACM bij de Top. Het biedt jonge ACM'ers een uitgelezen kans om meer inzicht te krijgen in het werk van bestuurders.

Als laatste merken we dat we geregeld benaderd worden door verschillende collega's vanuit de hele organisatie, via de mail, telefonisch of persoonlijk. Collega's brengen dan aandachtspunten in. Vaak zijn dit onderwerpen die hen persoonlijk bezighouden, zoals toegankelijkheid van het gebouw, aandacht voor mentale weerbaarheid van collega's (met name naar aanleiding van de lockdowns), aandacht voor de introverte collega, etc. Het feit dat we benaderd worden toont aan dat het onderwerp D&I leeft onder ACM'ers.

## 3 Strategisch Personeelsbeleid Rijk 2025

### 3.1 Aandacht voor D&I vanuit het Rijk en het departement

Ook breder genomen hecht de Rijksoverheid aan diversiteit en inclusie. In het Strategisch Personeelsbeleid Rijk 2025 (SPB 2025) vormt 'het Rijk als inclusieve organisatie' een van de zeven focuspunten. Hierbij wordt gedacht aan: inzetten op een inclusieve overheidsorganisatie met divers samengestelde teams en meer diversiteit in met name de hogere schalen. De onderbouwing voor deze keuze is onder andere vanwege de vergrijzing, de veranderende arbeidsmarkt, de veranderingen in de samenleving en de toenemende complexiteit van maatschappelijke vraagstukken, aldus het SPB 2025.

Via het Vakberaad D&I op departementaal niveau wordt erop gewezen dat in de jaaraanschrijvingen naar o.a. ACM gevraagd wordt naar de stand van zaken rondom D&I, en dan met name over de banenafspraken, genderdiversiteit aan de top en medewerkers met een niet-westerse migratieachtergrond. Deze punten sluiten overigens aan bij een van de aandachtspunten vanuit het bestuur (Inzetten op culturele diversiteit in de managementlaag) als ook bij de focuspunten in het SPB 2025.

#### **Aanvulling na bestuursvergadering (zie ook hoofdstuk 6):**

Het Team D&I zal de komende periode bij andere organisaties (medeondertekenaars van de charters) langsgaan om te vragen naar hun ideeën over en methodes om streefcijfers te koppelen aan hun D&I-ambities. Het Team D&I zal streven naar het volgende:

- opstellen van een set *best practices* voor streefcijfers mbt D&I. Op die manier kan ACM de eigen ambities en interventies meten, volgen en, zo nodig, bijsturen. Hierbij zal ook nadrukkelijk aandacht worden besteed aan de randvoorwaarden voor het gebruik van streefcijfers binnen de organisatie, zoals privacy en de interpretatie van de cijfers.

### 3.2 ACM-dashboard SPB 2025

Het Team D&I stelt voor om de komende periode via een dashboard de voortgang van de ACM op de 8 focuspunten van het SPB 2025 bij te houden. Daar waar nodig kan het Team D&I aanbevelingen geven voor het behalen van een focuspunt (indien nog niet geheel behaald) dan wel hoe ACM het niveau kan behouden (indien reeds behaald).

Alhoewel het Team D&I zeker niet de suggestie wil wekken dat diversiteit en inclusie gereduceerd kan worden tot een afvinklijstje, laat staan een dergelijk lijstje met slechts acht focuspunten, kan het gebruik van dit dashboard toch een manier zijn om de voortgang van de *Rijksoverheidsdoelstellingen* op dit gebied bij te houden. De *ACM-doelstellingen* gaan verder dan die acht focuspunten: de aandachtspunten die het bestuur als het Team D&I geformuleerd hebben, zijn specifiek gericht op de situatie zoals bij ACM.

Daarnaast stelt het dashboard ACM in staat om in de jaaraanschrijvingen richting EZK op een snelle manier een overzicht te geven van hoe we er nu voorstaan, alsmede welke aanbevelingen het Team D&I heeft geformuleerd om de acht punten uiterlijk in 2025 te behalen.

#### **Aanvulling na bestuursvergadering (zie ook hoofdstuk 6):**

Het Team D&I zal in overleg met HRM doelstelling 4 (Verplichte workshop voor sollicitatiecommissies tegen vooringenomenheid) nader bekijken. Het Team D&I zal streven naar het volgende:

- Onderzoeken of alle leden van selectiecommissies (via HRM) de training *Selecteren zonder Vooroordelen*, welke o.a. ontwikkeld is door het College voor de rechten van de Mens, kunnen volgen.

Doelstellingen SPB 2025	Status 2021/2022	Aanbevelingen Team D&I
Een aantrekkelijke werkgever voor jong en oud en streven naar een evenwichtige verhouding in ons personeelsbestand.	<p><i>(3) grotendeels behaald</i></p> <p>Toelichting: We houden jaarlijks bij wat de leeftijdsopbouw en de man-/vrouwverdeling is binnen de ACM. Van de 610 mensen in 2021 was 31% jonger dan 35 jaar en 16% ouder dan 55 jaar. Daarnaast was 51% vrouw en 49% man. Daarnaast is er een JongACM-netwerk, maar nog geen ouderen netwerk. In onze arbeidsmarktcommunicatie is er aandacht voor starters en jongeren, maar nog weinig voor ouderen.</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Bepaal binnen de ACM wat 'een aantrekkelijke werkgever voor jong en oud' is.</li> <li>- Bepaal binnen de ACM wat 'een evenwichtige verhouding' is.</li> <li>- Onderzoek of er ook een leeftijdsopbouw en man-/vrouwverdeling gemaakt kan worden binnen schaalgroepen (niet per schaal, maar clusters van schalen).</li> </ul>
Actief sturen op instroom van mensen met een arbeidsbeperking ter realisering van het gestelde arbeidsbeperktenquotum.	<p><i>(4) reeds behaald</i></p> <p>Toelichting: op dit moment zit de ACM goed op dit quotum. Er is een intensieve samenwerking met SWOM (stichting leren en werken op maat) die ook in 2023 voorgezet zal worden. Daarnaast is er All Inc, het medewerkersnetwerk voor collega's met een arbeidsbijzonderheid (in brede zin).</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Blijf aandacht besteden aan het quotum.</li> <li>- Organiseer workshops/trainingen vanuit SWOM die handvatten meegeven hoe het is om een medewerker met een arbeidsbeperking in je team te hebben</li> <li>- Houd via All Inc een vinger aan de pols binnen deze groep.</li> </ul>
Bevorderen van een inclusieve werkomgeving o.a. door het thema mee te nemen in MTO's, P-gesprekken, etc.	<p><i>(4) reeds behaald</i></p> <p>Toelichting: De verwachting is dat in 2023 er weer een MTO gedaan wordt. D&amp;I zal hierin terugkomen. Inclusie zit in de onboarding en de exitgesprekken, maar niet in de p-gesprekken, is namelijk niet opgenomen in het standaardformulier. In bredere zin wil het team D&amp;I van ACM een inclusieve(re) werkomgeving maken.</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Blijf bespreekbaarheid van het onderwerp D&amp;I binnen de gehele organisatie stimuleren.</li> <li>- Herhaal het belang van het onderwerp D&amp;I in gesprekken met directeuren en met managers. Benadruk de kracht en het belang van voorbeeldgedrag.</li> </ul>
Verplichte workshop voor sollicitatiecommissies tegen vooringenomenheid.	<p><i>(3) grotendeels behaald</i></p> <p>Toelichting: ook in 2023 zullen er weer trainingen beschikbaar komen voor het voeren van sollicitatiegesprekken. Deze zijn nu nog niet verplicht.</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Onderzoek of deelname aan deze trainingen verplicht gesteld kunnen worden aan leden van selectiecommissies.</li> <li>- Trek dit breder: blijf continu kijken hoe biases (vooringenomenheid) in het hele wervings- en selectieproces zo veel mogelijk verminderd kunnen worden</li> </ul>
D&I wordt een vast onderdeel van de managementleergangen ter bevordering van een inclusieve cultuur (gericht op behoud en doorstroom).	<p><i>(4) reeds behaald</i></p> <p>Toelichting: ACM heeft geen eigen managementleergang omdat al onze managers naar de ABD gaan. D&amp;I zit wel in het aanbod van de ABD. Daarnaast heeft D&amp;I wel aandacht gekregen tijdens de afgelopen managementconferenties.</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Blijf ABD wijzen op het belang van D&amp;I in de managementleergangen.</li> <li>- Maak van D&amp;I een vast onderdeel van de managementconferenties.</li> </ul>
Rijksbreed talentenprogramma voor schalen 12-14 binnen de beleidskern. Betere sturing op doorstroom van talent, waaronder	<p><i>(-) geen beeld bij</i></p> <p>Toelichting: Op dit moment hebben wij hier geen beeld bij.</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Dit moet nader worden onderzocht. Wellicht valt dit buiten de mogelijkheden van ACM en moet dit rijksbreed worden georganiseerd.</li> <li>- Binnen ACM: hiervoor is al aandacht, zie hoofdstuk 4</li> </ul>

jongeren en medewerkers met een niet-westerse achtergrond.		
In exitgesprekken is bijzondere aandacht voor de ervaringen in relatie tot de inclusieve organisatiecultuur.	<i>(4) reeds behaald</i> Toelichting: In het exitgesprek zijn een aantal vragen opgenomen over dit onderwerp.	- Houd de antwoorden op deze vragen in de gaten: analyseer de rode draden in de verhalen van ex-medewerkers.
Meer stretchbenoemingen (versnelde bevordering) voor managers en met benoemingen van mensen buiten het Rijk.	<i>(-) geen beeld bij</i> Toelichting: Op dit moment hebben wij hier geen beeld bij.	- Dit moet nader worden onderzocht. Wellicht vergt dit overleg met de ABD.

# toelichting schaal: in de kolom Status 2022 wordt een grove vierpuntsschaal gebruikt, namelijk: (1) Nog niet behaald, (2) Enigszins behaald, (3) Grotendeels behaald, en (4) Reeds behaald.

## 4 Veiligheid en inclusie op de werkvloer

### 4.1 Een veilige en inclusieve ACM

Het tweede thema is een veilige en inclusieve werkomgeving. Dit is een breed begrip, maar het Team D&I interpreteert dit als alle werkzaamheden die bijdragen aan het realiseren van een veilige en inclusieve werkomgeving bij de ACM. Het bestuur heeft de wens uitgesproken het bestuur scherp te houden met betrekking tot D&I-onderwerpen. Het Team D&I zal daarom op gepaste momenten het bestuur van voorstellen voorzien die toezien op het creëren/behouden van een veilige en inclusieve werkomgeving.

Voor de komende periode heeft het Team D&I de volgende onderwerpen op het oog. Let op: dit is geen uitputtende lijst, maar is tevens ook geen prioriteringslijst. Mochten er gedurende de komende periode zich nieuwe onderwerpen aandienen die relevant zijn voor de ACM, dan zal het Team D&I zich daarover buigen. Denk bijvoorbeeld aan het onderwerp grensoverschrijdend gedrag dat begin 2022 ineens veel aandacht kreeg naar aanleiding van de perikelen bij het tv-programma The Voice of Holland. Daarnaast vallen enkele onderwerpen samen met aandachtspunten die uit het NIM-rapport naar voren kwamen.

### 4.2 Onderwerpen voor een veilige en inclusieve ACM

#### 4.2.1 Toegankelijkheid pand/ICT

- We zien dat het pand qua toegankelijkheid nog wat te wensen overlaat. Dit kan een negatieve invloed hebben op bijvoorbeeld de werkbeleving van mensen met een arbeidsbeperking, de sollicitatiebereidheid van kandidaten en de 'klant'-ervaring van externen/bezoekers aan ACM. Denk aan de beperkte hoeveelheid toegankelijke toiletten, liften zonder omroepsysteem of braille, weinig automatische (en brede) deuren, etc.
- Het Team D&I zal in de loop van 2023 met een voorstel komen voor het bestuur waarin we een aantal kleine en grote aanpassingen aan het gebouw en/of ICT-infrastructuur met betrekking tot toegankelijkheid bespreken. Deze voorstellen zullen tevens voorzien zijn van haalbaarheid en verwachte doorlooptijden.

#### 4.2.2 Grensoverschrijdend gedrag

- We zien dat dit onderwerp in de maatschappij een vlucht heeft genomen in 2022. Ook in 2023 zullen we daar op gepaste tijden opnieuw aandacht aan besteden.
- Begin 2022 sprak het bestuur zich sterk uit over dit onderwerp. Daarnaast hebben de bedrijfsmaatschappelijk werker, de bedrijfsarts en de vertrouwenspersonen zich opnieuw gepresenteerd. En eind 2022 hadden we een workshop micro-agressies bij de ACM. Het Team D&I zal in 2023 kijken wat gepaste vervolgcacties kunnen zijn.

#### 4.2.3 Inclusieve communicatie

- We zien in de maatschappij een beweging richting inclusieve(re) communicatie in brede zin. Als werkgever moeten we hierbij kijken naar arbeidscommunicatie, interne communicatie en externe communicatie: denk hierbij bijvoorbeeld aan genderneutrale taal, masculiene/feminiene woorden in wervingsteksten en inclusieve benamingen voor verschillende etnische groepen (of andere sociaal-demografische groepen).
- Het Team D&I zal in de loop van 2023 met een voorstel komen voor het bestuur waarin we een aantal voorstellen doen met betrekking tot inclusieve communicatie. Deze voorstellen zullen tevens voorzien zijn van haalbaarheid en verwachte doorlooptijden.

---

#### 4.2.4 Culturele diversiteit in de managementlaag

- Het bestuur heeft aangegeven dat ACM meer aandacht moet besteden aan culturele diversiteit in de managementlaag<sup>1</sup>. Het Team D&I ziet inderdaad dat met name in de hogere schalen er nog weinig culturele diversiteit is binnen de ACM. Dat neemt niet weg dat er in de andere schalen (1 tot en met 13) al best stappen zijn gezet de afgelopen jaren. Ook in het NIM-rapport is 'doorstroom' een aandachtspunt.
- Het Team D&I heeft op dit onderwerp meer een adviserende rol. De kansen die we hier zien, liggen meer op het voeren van gesprekken met de ABD, nog beter nadenken over arbeidsmarktcommunicatie en nadruk leggen op het belang van onbevooroordeeld selecteren bij de selectiecommissies.
- Het Team D&I zal in de komende periode kijken hoe wij bij kunnen dragen aan het verhogen van de culturele diversiteit in de managementlaag.

#### 4.2.5 Ruimte voor minderheidsgroepen

- Het bestuur heeft aangegeven ruimte te willen bieden voor andersdenkenden/dwarsdenkers. Ook uit het NIM-rapport blijkt dat ACM'ers die zich onder de 'minderheidsgroep' scharen minder positief zijn over het inclusieve klimaat bij de ACM dan medewerkers die zich onder de 'meerderheidsgroep' scharen<sup>2</sup>.
- Voor het team D&I gaat dit onderwerp verder dan slechts de 'vijf doelgroepen' van het Charter Diversiteit<sup>3</sup>. We denken hierbij ook bijvoorbeeld aan collega's met politieke opvattingen ver(der) van het politieke midden, introverte collega's, collega's met een voor ACM atypische studieachtergrond, alleenstaande collega's en collega's met een 'unieke' functie/rol binnen de organisatie.
- Het team D&I zal in de komende periode kijken hoe wij bij kunnen dragen aan:
  - o het vergroten van de ruimte voor minderheidsgroepen (in brede zin) binnen de organisatie.
  - o het betrekken van minderheidsgroepen (in brede zin) bij de organisatie.

---

<sup>1</sup> Een kanttekening bij deze wens is dat de mensen die in aanmerking komen voor schalen 14 en hoger over het algemeen (ongeveer) 40 jaar of ouder zijn. Dat betekent dat die lichter eind jaren 90 of eerder is afgestudeerd. In die tijd lag het aandeel HBO/WO-studenten met een niet-westerse migratieachtergrond (veel) lager dan nu. Met andere woorden: op dit moment vissen wij als werkgevers allemaal in dezelfde (kleine) vijver.

<sup>2</sup> In de NIM-enquête werd respondenten gevraagd of ze zich tot 'de minderheidsgroep' of 'de meerderheidsgroep' voelden, zonder daarbij nader te specificeren wat die groepen precies waren.

<sup>3</sup> Gender, leeftijd, seksuele geaardheid, arbeidsbeperking en cultuur.

---

## 5 Activiteiten / events

### 5.1 Algemeen

Een ander aandachtspunt vanuit het bestuur is het (blijven) organiseren van 'inspirerende bijeenkomsten'. Het Team D&I interpreteert deze doelstelling vrij ruim. We zien intern namelijk behoefte aan zowel bijeenkomsten die aansluiten bij bredere, maatschappelijke discussies (denk aan de antiracisemedemonstraties in de zomer van 2020) als aan activiteiten die juist direct betrekking hebben op D&I op de werkvloer (denk aan Internationale Vrouwendag). We hebben het gevoel dat D&I-activiteiten daadwerkelijk aanslaan bij de ACM: het Team D&I krijgt geregeld complimenten vanuit de organisatie zelf voor de activiteiten die we organiseren als ook aanmoediging/ideeën voor nieuwe en andere invalshoeken voor toekomstige activiteiten/events. Tevens merken we (anekdotisch) dat D&I-bijeenkomsten ook de tongen losmaakt onder collega's: het maakt het onderwerp bespreekbaar(der).

Tegelijkertijd heeft het Team D&I ook geconstateerd dat we de afgelopen periode(s) nog (te) weinig gebruik hebben gemaakt van de bijeenkomsten die georganiseerd worden door EZK en door de organisaties achter de twee charters die de ACM heeft ondertekend: Diversiteit in Bedrijf (Charter Diversiteit) en Talent naar de Top (gelijknamige charter). Zij organiseren ook bijeenkomsten die interessant zijn voor alle medewerkers van de ondertekenaars. Uitnodigingen voor zulke bijeenkomsten kunnen we vaker breder uitzetten binnen de ACM. Daarnaast zoeken Diversiteit in Bedrijf en Talent naar de Top ook naar fysieke ruimtes voor het hosten van zulke bijeenkomsten. De ACM kan aangeven dat wij één of enkele keren per jaar zulke bijeenkomsten kunnen hosten, waardoor ook de drempel lager wordt voor ACM'ers om dergelijke bijeenkomsten bij te wonen.

### 5.2 Concrete activiteiten/events voor 2023/2024

Het Team D&I zal altijd de balans proberen te zoeken tussen enerzijds aansluiten bij (inter)nationale dagen die raakvlakken hebben met D&I-thema's en anderzijds een evenwichtige en gevarieerde mix van bijeenkomsten. Ook zullen we de samenwerking met interne medewerkersnetwerken opzoeken waar mogelijk. Voor de komende periode stelt het Team D&I de volgende activiteiten voor plus een aantal concrete uitwerkingen voor de (zeer) nabije toekomst. **Let op! Deze lijst is (uiteraard) onder voorbehoud.**

#### **Aanvulling na bestuursvergadering (zie ook hoofdstuk 6):**

Het Team D&I zal de activiteitenkalender nader onder de loep nemen en bij iedere activiteit/event kijken wat de toegevoegde waarde is voor de werkzaamheden van ACM'ers. Het Team D&I zal streven naar het volgende:

- inzetten op een paar / enkele onderwerpen die we meerjarig zullen inplannen. Deze worden dan vaste onderdelen op de interne ACM-kalender.
- een scheiding aanbrengen tussen berichtgeving die we op KIWI plaatsen en berichtgeving die we via andere kanalen verspreiden, bijvoorbeeld in de D&I-nieuwsbrief.

#### **5.2.1 Bijeenkomsten vanuit Team D&I**

Vanuit het Team D&I zelf stellen we de komende periode o.a. de volgende activiteiten voor:

- 17-21 februari 2023: Carnaval
  - Kans voor storytelling: hoe beleven sommige collega's deze periode?
  - Toelichting: Past in verbreding van de activiteitenkalender, waarbij we ook aandacht willen schenken aan dagen die minder vaak op onze netvlies staan.

- 8 maart 2023: Internationale Vrouwendag
  - Hosten van event Women@Competition op 6 maart
  - Toelichting: in 2020 hebben we al eerder een event van Women@Competition gehost ter gelegenheid van Internationale Vrouwendag. Een inhoudelijke bijeenkomst kan ook meer ACM'ers trekken deze bij te wonen.
  
- 22 maart – 20 april: Ramadan / 9 – 10 april: Pasen
  - Kans voor storytelling: hoe beleven sommige collega's deze periode?
  - Toelichting: vorig jaar hadden we drie korte interviews van ACM'ers die Ramadan vierden, maar kregen wellicht niet de gewenste aandacht omdat ze in de D&I nieuwsbrief 'verstopt' waren.
  
- 2 april 2023: Wereldautismedag
  - 2<sup>e</sup> of 3<sup>e</sup> week mei: Autisme Belevings Circuit Workshop
  - Toelichting: in 2018 en 2019 hebben we deze workshop al aangeboden. Zeer positieve reacties destijds. We kondigen deze workshop aan op Wereldautismedag voor medio mei (ivm 10-jaar ACM en meivakantie).
  
- 1 juli 2023: Keti Koti
  - Dialoogtafel
  - Toelichting: in 2023 wordt stilgestaan bij 160 jaar afschaffing slavernij in Suriname. Daarnaast wordt Keti Koti de laatste jaren steeds breder gevierd in Nederland. Wij willen in dat kader een zogenoemde [Dialoogtafel](#) aanbieden.
  
- 3 oktober 2023: Diversity Day
  - Nog nader te bepalen
  - Toelichting: Voor COVID-19 hebben we enkele malen geprobeerd een Week van de Diversiteit te organiseren met een aantal interne workshops/events. De organisatie hiervan vergt veel tijd. De laatste jaren hebben we veelal geleund op extern aanbod (bij EZK/LNV en rijksbreed). We merken wel dat de animo groter wordt wanneer we intern iets organiseren.

### 5.2.2 Bijeenkomsten vanuit EZK, Diversiteit in Bedrijf en Talent naar de Top

Het Team D&I zal binnenkomende uitnodigingen voor externe bijeenkomsten over D&I georganiseerd door EZK, Diversiteit in Bedrijf en Talent naar de Top actiever promoten binnen de ACM. Daarnaast zal het Team D&I informeren bij Diversiteit in Bedrijf en Talent naar de Top of en zo ja, wanneer er behoefte is aan ruimtes voor het hosten van hun bijeenkomsten.

### 5.2.3 Interne aandacht voor belangrijke dagen via berichtgeving vanuit Team D&I (geen uitputtende lijst)

Tot nu toe hebben we een aantal belangrijke dagen via interne berichtgeving onder de aandacht gebracht. Hieronder volgt een overzicht van enkele belangrijke dagen waaraan we in het verleden een KIWI-bericht hebben gewijd plus een aantal dagen die we ook aandacht (kunnen) gaan geven vanaf 2023/2024. Hierbij zullen we ook letten op voldoende ruimte tussen de verschillende D&I-berichten om overkill te voorkomen.

- 17 februari 2023: Carnaval [nieuw]
- 22 maart 2023: begin Ramadan
- 9 april 2023: Pasen [nieuw]
- 21 april 2023: Eid al-Fitr / Suikerfeest [nieuw]
- 17 mei 2023: IDAHOT

- 
- Juni 2023: Pride-maand (internationaal gezien is juni pridemaand)
  - 5 augustus 2023: Canal Parade (Amsterdam Pride)
  - 11 oktober 2023: Comingoutdag
  - 19 november 2023: Internationale Mannendag
  - 3 december 2023: Wereldgehandicaptendag [nieuw]

#### **5.2.4 Interne aandacht voor belangrijke dagen via berichtgeving vanuit andere ACM-onderdelen (geen uitputtende lijst)**

Daarnaast zijn er uiteraard ook belangrijke dagen die via interne berichtgeving actief of zijdelings al aandacht krijgen binnen de ACM, veelal door andere ACM-onderdelen (niet zijnde het Team D&I). Dit geeft een iets completer beeld van welke belangrijke dagen er over een kalenderjaar genomen aandacht krijgen binnen de ACM.

- 1 januari 2023: Nieuwjaar (in de vorm van nieuwjaarswensen, -borrels, -speeches, etc)
- 5 december 2023: Sinterklaas (in de vorm van het feest voor de kinderen van medewerkers)
- 25-31 december 2023: Feestdagen (in de vorm van de ACM-feestdagenkaart)
- 31 december 2023: Oud&nieuw (in de vorm van het eindejaarsfeest)

#### **5.2.5 Interne aandacht voor andere (D&I-gerelateerde) activiteiten/evenementen (geen uitputtende lijst)**

Voor een nog completer beeld wijzen wij in dit verband ook op de andere (D&I-gerelateerde) activiteiten/evenementen die (zeer) specifieke groepen medewerkers aanspreken die via interne berichtgeving of zijdelings ook aandacht krijgen binnen de ACM, veelal op eigen initiatief van individuele medewerkers (eveneens niet zijnde het Team D&I). Denk hierbij bijvoorbeeld aan de Tourpoule, WK-poules, ACM-Spellenavond en Paas-/Kerstontbijten. Dit soort activiteiten spreken verschillende mensen binnen de ACM aan en dragen eveneens bij aan een werkomgeving waarbij iedereen zich welkom voelt.

---

## 6 Aanvulling na bestuursvergadering 8 december 2022

Uit het verslag van de bestuursvergadering van 8 december 2022:

Het bestuur bespreekt met het team het werkplan D&I. Om de beperkte capaciteit van de teamleden zo doeltreffend mogelijk in te kunnen zetten en de betrokkenheid van de collega's te behouden heeft het bestuur een aantal opmerkingen.

- (i) Kijk bij de uitingen richting alle medewerkers naar wat het beste werkt en wat het beste bijdraagt aan en impact heeft op de werkzaamheden van de medewerkers. De bijeenkomsten en berichten op KiWi verschillen sterk qua opzet en vorm en het verlies van interesse van medewerkers moet worden voorkomen. De zaken die goed gaan moeten systematisch meerjarig worden ingezet.
- (ii) Onderzoek de mogelijkheid om streefcijfers aan de ambities te koppelen. Informeer bij andere organisaties naar hun aanpak en stel een set *best practices* samen zodat de ACM hiervan kan leren en indien mogelijk de gewenste ontwikkelingen kan stimuleren. Het daadwerkelijk incorporeren van streefcijfers roept echter een gevoel van ongemak op en vergt zodoende nadere gedegen uitwerking.
- (iii) Laat alle leden van selectiecommissies (via HRM) de training *Selecteren zonder Vooroordelen*, welke o.a. ontwikkeld is door het College voor de rechten van de Mens, volgen.
- (iv) Het bestuur blijft voorts graag betrokken als sturing nodig is (ook informeel) en zal in de RO's met de directeuren/management het belang van D&I blijven benadrukken.