Ondertekenaars	Focus Charter Diversiteit	Voorbeelden van beoogde maatregelen
Ministerie van Algemene Zaken	AZ wil in alle geledingen de toepassing van de principes van gelijke kansen bevorderen. Diversiteit en inclusie ziet AZ als meerwaarde voor het bereiken van de organisatiedoelstellingen. AZ zet in op: 1. Bewustwording en toerusting van de (sub)top managers op het gebied van diversiteit en inclusiviteit binnen de ambtelijke AZ organisatie en 2. Het benutten en doorstroom van talenten en sub-ABD groep in relatie tot de omvang van AZ.	Voorbeelden: Organiseren van inhouse workshops in het kader van bewustwording en van inhousedagen met multiculturele netwerken. Doorlichten van de huidige werving- en selectieinstrumenten en recruitmentproces.Organiseren van teamsessies om de diversiteit per afdeling in kaart te brengen.
Ministerie van Binnenlandse Zaken en Koninkrijksrelaties	BZK beoogt de diversiteit te vergroten door te streven naar een grotere instroom, behoud en doorstroom van biculturele medewerkers. In dit verband wordt onderzocht of er binnen de setting van dit ministerie aandacht nodig is voor de medewerkers uit de LHBTI-groep.	Voorbeelden: 1. Bewustwording. Organiseren van dialoogbijeenkomsten en workshops. Meedoen aan evenementen voor de LHBT-doelgroep en behoefte peilen aan LHBT-netwerk. 2. HR instrumentarium/beleid. Het onderwerp diversiteit meenemen in het leiderschapsprogramma voor leidinggevenden. Bij vacatures die opengesteld zijn voor externe werving gericht zoeken naar biculturele kandidaten. Aanbieden van workshop *selecteren zonder vooroordelen* voor P&O-medewerkers en leidinggevenden. In de gesprekscyclus leidinggevenden beoordelen op hun inzet om hun team divers te maken.
Ministerie van Buitenlandse Zaken	BZ heeft specifieke aandacht voor de doorstroom van talentvolle vrouwen	Voorbeelden: Voor vrouwen geldt ambitie dat in 2017 30% van de topfuncties met vrouwen is ingevuld en er een kweekvijver is van 35% vrouwen in functieschaal 14. MT's, leidinggevenden, selecteurs en HR partners kunnen op aanvraag workshops volgen ter bevordering van een inclusieve werkomgeving waarin het hebben van (voor)oordelen centraal staat. Talentvolle vrouwen hebben mogelijkheid om empowermentprogramma te volgen en/of coaching aan te vragen of kunnen aansluiten bij mentorprogramma's. De HR partner ondersteunt leidinggevende bij het maken van diversiteitsbewuste keuzes en afwegingen op team- en individueel niveau bij werving en selectie, doorstroom en uitstroom en bewaakt de kwantitatieve doelstelling.
Ministerie van Defensie	Defensie zet in op inclusief leiderschap en een inclusieve werkcultuur teneinde de diversiteit van medewerkers te vergroten en te benutten. Tijdens missies en uitzendingen is m/v diversiteit van wezenlijk belang gebleken. Daarmee is het oogmerk voor de komende jaren om de werving van vrouwen te intensiveren en behoud en doorstroom te bevorderen teneinde het aantal vrouwen binnen het personeelsbestand te vergroten.	Voorbeelden: 1. Start in mei 2016 bewustwordingscampagne voor vrouwen (tussen de 16 en 28 jaar) over mogelijkheden van werken bij Defensie met oogmerk aantal vrouwelijke militairen te vergroten. Werken aan maatregelen om vrouwen te behouden (in sfeer balans tussen werk-zorg-privé en ontwikkelmogelijkheden). Met de openstelling van alle militaire functies voor vrouwen wordt de gelijkheid van vrouwen en mannen in de krijgsmacht krachtig bevorderd. 2. In 2015-2016 wordt een defensiebreed onderzoek 'Diversiteit en inclusiviteit bij defensie' uitgevoerd door SCP naar de beleving van diversiteit en inclusiviteit onder de defensiemedewerkers (uitkomsten in jan. 2017 aan TK aangeboden, waarna besluitvorming over te nemen maatregelen). Concrete activiteiten voor het diversiteitscharter worden nader uitgewerkt op de gebieden LHBT, etniciteit en religie. 3. Tekenen van samenwerkingsovereenkomst met de stichting 'Giving Back' met als doel multiculturele master en bachelor studenten voor te bereiden op een succesvolle functie in de maatschappij en zo mogelijk ook op een functie binnen Defensie. Daartoe levert Defensie mentoren die door de stichting Giving Back worden gematched aan studenten die hierbij zijn aangesloten (start4 oktober 2016).

Ondertekenaars	Focus Charter Diversiteit	Voorbeelden van beoogde maatregelen
Ministerie van Economische Zaken	EZ beoogt een werkgever te zijn waar iedere medewerker ongeacht leeftijd, sekse, geaardheid, etnische afkomst en arbeidsbeperking zich thuis voelt en die een betere afspiegeling is van de beroepsbevolking. Er wordt daarom ingezet op meer diversiteit binnen de organisatie door een breed pallet aan activiteiten en acties waarin we sturen op behoeften van medewerkers en bottom-up initiatieven als ook op het bereiken en bewaken van streefcijfers in vastgelegde afspraken.	Voorbeelden: Bewustwording:inrichting breed vakberaad om acties te delen en samen op te pakken. Organisatie 'EZ diversity week' met o.a. aandacht voor doorstroom van vrouwen, coming out day, generatiedialoog en meet & greet participatiewet. Bezig met opzetten/ stimuleren zichtbaarheid medewerkersnetwerken. In- en doorstroom: expliciete aandacht bij selectie van trainees (17% v.d. instroom in sept 2016 is van niet westers allochtone afkomst en 1 medewerker met een arbeidsbeperking). Convenant met JINC (organiseren Bliksemstages en deelnemen aan sollicitatietrainingen voor VMBO leerlingen). Stimuleren van gebruik 'Brainbox' (via Stichting Socrates, studenten met verschillende achtergronden denken mee over een vraagstuk). Onderzoeken mogelijkheden pilot met werkervaringsplaatsen voor hoog opgeleide vluchtelingen. Werkomgeving: extra aandacht (o.a. in RI&E) voor medewerkers met een arbeidsbeperking. Monitoring: bij analyse cijfers bewust belonen gekeken naar verhouding man/ vrouw.
Ministerie van Financiën (inclusief de Belastingdienst)	Financiën beoogt een inclusieve organisatie te zijn, waarin iedereen zich welkom en gewaardeerd voelt. Diverse personeelsinstrumenten worden ingezet om de diversiteit binnen het ministerie te vergroten.	Voorbeelden: Culturele diversiteit: organiseren open lezingen voor medewerkers over de inclusieve werkcultuur, en aandacht hiervoor vragen via digitale communicatiekanalen. Aanbieden van workshops over interculturele communicatie. Stimuleren van voorbeeldgedrag door leidinggevenden en het breed communiceren hierover. Aanbieden van workshops selecteren zonder vooroordelen. Aanboren van andere wervingskanalen. Inclusiviteit als onderwerp binnen de gesprekkencyclus. Maatschappelijke diversiteit: mogelijkheden voor het vergroten van aantal medewerkers geïndiceerd vanuit de Participatiewet blijft een van de belangrijkste beleidsaandachtspunten vanaf 2016. Maatregelen gericht op bewustzijnsvergroting van inclusie meer specifiek voor deze doelgroep worden gecontinueerd, o.a. door agendasetting in diverse gremia en op alle niveaus, en gerichte inzet van bestaande communicatiekanalen. Onderhouden en intensiveren van contacten met het UWV en de Sociale Werkbedrijven uit de regio's om zo relevante kandidaten te vinden.
Ministerie van Infrastructuur en Milieu	IenM beoogt een inclusieve organisatie te zijn en erkent en waardeert de verschillen tussen personen. Er is aandacht voor een verbeterde bewustwording van Diversiteit en Inclusie. Eén van de concrete uitdagingen is de in- en doorstroom van (nieuwe) biculturele medewerkers. Naast deze uitdaging zet IenM de inspanning voor vrouwen naar de top, arbeidsbeperkten, LHBTI, jongeren&ouderen voort.	Voorbeelden:2 speerpunten: 1. Meer biculturele diversiteit: - Bevorderen van het aantal biculturele trainees en stagiaires; - - Bevorderen van het aantal biculturelen in de schalen 11-13; - Bevorderen van de instroom van biculturele managers > schaal 14 en op ABD-niveau; - Pilotproject Werkervaringsplaatsen Hoogopgeleide Talentvolle Vluchtelingen opnemen in het beleid. 2. Stimuleren bewustwording van het inclusief denken: - Opzetten ambassadeursnetwerk Diversiteit en Inclusie én benoemen ambassadeur Diversiteit en Inclusie in de Bestuursraad; - Organiseren van lunchlezingen over Inclusie; - Opstellen businesscase waarin het belang van D&I voor de IenM beleidsonderwerpen aan de orde komt.

Ondertekenaars	Focus Charter Diversiteit	Voorbeelden van beoogde maatregelen
Ministerie van Onderwijs, Cultuur en Wetenschap	OCW zet zich in voor een inclusieve werkcultuur, inclusief leiderschap en diversiteit in de organisatie, een organisatie die kansen biedt aan vrouwen, mannen, De LHBTI-groep, alle leeftijden, arbeidsbeperkten en mensen met een biculturele achtergrond. Extra aandacht gaat naar het vergroten van de in- en doorstroom van bi-cultureel talent.	Voorbeelden: aanbieden van training 'inclusief leiderschap' en 'selecteren zonder vooroordelen'. De inrichting van een klankbordgroep. Het organiseren van een diversiteitsbijeenkomst met de sectoren van OCW (werkgevers onderwijs, cultuur, media en cultuur). Het inzetten op communicatie (lunchlezingen, intranet). Het inzetten van interne en externe ambassadeurs om bi-cultureel talent te werven en te interesseren. Het opzetten van een buddy-systeem voor bi-cultureel talent. Het laten uitvoeren van onderzoek over de ontwikkelmogelijkheden van bi-cultureel talent bij OCW.
Ministerie van Sociale Zaken en Werkgelegenheid	SZW zet het gehele personele instrumentarium in om de (culturele) diversiteit binnen de organisatie te vergroten en te verbreden. Zet zich bij werving en selectieprocessen uitdrukkelijk in voor instroom van nieuwe medewerkers met verschillende achtergronden. Zet de inspanningen wat betreft vrouwen in de MD-groep, medewerkers met een arbeidsbeperking en de instroom van stagiaires voort. Doet dit middels de empowerment van managers en medewerkers, via uitbreiding van het opleidingsaanbod en door bewustwording bij werving en selectie.	Bewustwording / aandacht voor diversiteit via discussiebijeenkomsten en lunchlezingen; aandacht ikv W&S o.a. aanboren andere wervingskanalen en training voorkomen van vooroordelen voor managers/selectieteams. Zo mogelijk interdepartementale samenwerking op dit onderwerp. Aandacht voor diversiteit ikv teambuilding e.d. Diverse aspecten van diversiteitregelmatig in interne media belichten. Vergroten kennis, intensiveren van voorlichting aan manages/teams bij instroom ikv Baanafspraak. Empowerment van doelgroepen ikv loopbaan(ontwikkeling).
Ministerie van Veiligheid en Justitie	Wil zich verder ontwikkelen tot een organisatie waarbinnen onderkend wordt dat inclusiviteit en diversiteit in het personeelsbestand een succes bevorderende bijdrage aan de kwalitatieve en kwantitatieve uitvoering van de taken van de organisaties van dit ministerie kan geven. Als eerste stap hiertoe wordt in 2016 een diversiteitsprogramma vormgegeven. Wil de instroom en behoud van arbeidsbeperkte medewerkers bevorderen	Voorbeelden: Speerpunt in 2016 voor VenJ is de instroom van arbeidsbeperkten. VenJ heeft hiervoor een forse inspanning te leveren. In tweede helft van 2016 worden diverse data verzameld en zal met de medewerkers-netwerken binnen VenJ overleg worden gevoerd over de opzet van een diversiteitsbeleid/inclusiviteitsbeleid 2017 e.v. Doelstelling is om eind 2016 een diversiteit-/inclusiviteitsprogramma 2017 e.v. te hebben.
Ministerie van Volksgezondheid, Welzijn en Sport	VWS zet in op een meer divers samengesteld personeelsbestand om bij te dragen aan het bereiken van haar maatschappelijke bedoeling: Nederland gezond en wel. De uitdaging: • Investeren in ambtelijk vakmanschap van managers en medewerkers op het gebied van het creëren van waarde door diversiteit; door bewustwording, kennisdeling, opleiding en toerusting. • Investeren in een inclusief bedrijfsklimaat waarin oog en waardering voor divers talent centraal staat. Door participatie te bevorderen en bewust diverse talenten op te zoeken en te benutten. VWS richt zich hierbij op zichtbare én onzichtbare kenmerken van mensen. • Een meer divers personeelsbestand met evenwichtig samengestelde teams in alle lagen van de organisatie; • Diversiteit verankeren in bestaand HR-beleid en instrumenten.	Concrete maatregelen worden vastgesteld voor het einde van het jaar. Er zal in ieder geval aandacht zijn voor: werving en selectie, bewustwording, leiderschap en reflectie op eerdere initiatieven om van te leren wat werkt.