Model beleids- en effectrapportage aanpak discriminatie en racisme binnen de rijksoverheid

Indeling in categorieën, definities en criteria voor scores

Normstelling

Definitie: het duidelijk, continu en zichtbaar overbrengen en uitdragen van de geldende norm[1] in de organisatie wat betreft zero-tolerance en aanpak van discriminatie en racisme op de werkvloer.

Te meten beleid: maatregelen gericht op passieve (continu aanwezige) en actieve (bij gelegenheid) communicatie van de norm richting de medewerkers, zowel in de organisatie als vanuit de ambtelijke top en andere leidinggevenden.

Richtlijn voor beleid en maatregelen:

1. *Herhaaldelijk op diverse manieren (zowel in reactie op een incident of op een speciale dag / evenement, als continu, zowel op digitale als fysieke wijze, bijvoorbeeld door banners of op beeldschermen) uitdragen van de norm door organisatie en/of ambtelijke top naar alle medewerkers.*
2. *Beleid gericht op het bespreken van de norm door leidinggevenden met hun medewerkers.*
3. *Structurele aandacht voor de norm in P-processen zoals: in p-gesprekken, in het proces van werving en selectie (zoals in de vacaturetekst, op vacaturesites, volgen training objectief werven en selecteren door leden w&s-commissie, tijdens sollicitatiegesprekken, in aanstellingsbrief), rondom de beëdiging, bij de onboarding en bij exitgesprekken.*

Handelingsvaardigheid en handhaving leidinggevenden

Definitie: het erkennen en kunnen herkennen van discriminatie en racisme op de werkvloer, het preventief bespreekbaar maken en het (pro)actief en doortastend (indien nodig door middel van formele sanctie) interveniëren door leidinggevenden in geval van discriminatie of racisme.

Te meten beleid: maatregelen om de handelingsbereidheid en -vaardigheid van leidinggeven te vergroten en structureel te borgen.

Richtlijn voor beleid en maatregelen:

1. *Handelingsvaardigheid en kennis t.a.v. racisme en discriminatie is deel van beoordelingscycli w.b. instroom en doorstroom van leidinggevenden.*
2. *Continu leeraanbod voor leidinggevenden om handelingsvaardigheid te ontwikkelen en te behouden, aantoonbare inspanningen dat daadwerkelijk deelgenomen wordt (bij zowel nieuwe als zittende leidinggevenden) en dat het effect geëvalueerd wordt.*
3. *Handelingsvaardigheid leidinggevenden, inclusief het kunnen hanteren van een escalatieladder en het kunnen overgaan tot formele sanctieoplegging, wordt structureel meegenomen in programma's gericht op ambtelijk vakmanschap en integriteit.*

[1] De norm kan per organisatie zelf nader geformuleerd worden maar heeft als kern dat discriminatie en racisme in welke vorm dan ook niet getolereerd worden en zeker niet binnen de Rijksoverheid.

Activering omstanders

Definitie: het erkennen en kunnen herkennen van racisme en discriminatie op de werkvloer, het preventief bespreekbaar maken en het (pro)actief en doortastend interveniëren in geval van discriminatie of racisme

Te meten beleid: maatregelen om de alertheid en handelingsbereidheid en -vaardigheid van omstanders te vergroten en structureel te verankeren in de organisatie.

Richtlijn voor beleid en maatregelen:

1. *Leer- en trainingsaanbod voor medewerkers om alertheid en handelingsvaardigheid t.a.v. discriminatie en racisme te ontwikkelen en te behouden, aantoonbare inspanningen dat daadwerkelijk deelgenomen wordt en het effect geëvalueerd wordt.*
2. *Aandacht voor omstanderseffect t.a.v. discriminatie en racisme maakt deel uit van de onboarding en beëdiging van nieuwe medewerkers*.
3. *Handelingsvaardigheid omstanders wordt structureel meegenomen in programma's gericht op ambtelijk vakmanschap en integriteit.*

Hulp- en meldkanalen

Definitie: meldloketten en functionarissen (vertrouwenspersonen, integriteitscoördinatoren, personeelsraadgevers) zijn goed vindbaar en voldoende toegerust om signalen en meldingen van geobserveerde en ervaren discriminatie en racisme adequaat (inclusief nazorg) te behandelen.

Te meten beleid: maatregelen om de benaderbaarheid en kwaliteit van de dienstverlening te vergroten bij geobserveerde en ervaren discriminatie en racisme op de werkvloer.

Richtlijn voor beleid en maatregelen:

1. *Regelmatig communiceren over de beschikbare hulp- en meldkanalen, zowel bij een relevante gelegenheid als continu.*
2. *Kwaliteit dienstverlening (inclusief zorg en nazorg) van groepen functionarissen en hulp- en meldkanalen over D&R wordt regelmatig geëvalueerd.*
3. *Voldoende expertise op onderwerp discriminatie en racisme bij groepen functionarissen en hulp- en meldkanalen. Competentie, diversiteit en ervaringskennis mbt discriminatie en racisme wordt meegenomen in functieprofielen bij werven en selectie en kennis wordt regelmatig onderhouden.*

Beleids- en effectrapportage aanpak discriminatie en racisme

Departement / rijksorganisatie X

Huidig beleid / geïmplementeerde maatregelen

Maatregel / beleid	**Beknopte toelichting beleid / maatregel**	**Focus discriminatiegronden**	**Doelstelling in 2025 (ex ante, meetbaar)**	**Gerealiseerd in 2025 (gekwantificeerd)**
Normstelling				
Richtlijn #1: Uitdragen norm, zowel continu als op specifieke momenten, zowel digitaal als fysiek				*PM: score ten opzichte van een baseline (methodiek nog nader af te spreken met departementen)*
Richtlijn #2 Middenmanagers bespreken de norm met medewerkers				
Richtlijn #3 Norm is verankerd in p-processen				
Handelingsvaardigheid en handhaving leidinggevenden				
Richtlijn #1 Onderdeel van beoordelingscycli				*PM: score ten opzichte van een baseline (methodiek nog nader af te spreken met departementen)*
Richtlijn #2 Leeraanbod gevolgd door leidinggevenden.				
Richtlijn #3 Wordt standaard meegenomen in programma's gericht op ambtelijk vakmanschap en integriteit voor leidinggevenden				

Activering omstanders				
Richtlijn #1 Leeraanbod gevolgd door medewerkers				*PM: score ten opzichte van een baseline (methodiek nog nader af te spreken met departementen)*
Richtlijn #2 Maakt deel uit van onboarding en beëdiging				
Richtlijn #3 Wordt standaard meegenomen in programma's gericht op ambtelijk vakmanschap en integriteit				
Hulp- en meldkanalen				
Richtlijn #1 Regelmatig alle medewerkers informeren zowel bij gelegenheden als continu				*PM: score ten opzichte van een baseline (methodiek nog nader af te spreken met departementen)*
Richtlijn #2 Kwaliteit dienstverlening functionarissen en meldkanalen wordt regelmatig geëvalueerd				
Richtlijn #3 Voldoende expertise bij functionarissen en loketten borgen door opname in functieprofielen				

Overig beleid / maatregelen				
Maatregel / beleid	**Beknopte toelichting beleid / maatregel**	**Focus discriminatiegronden**	**Doelstelling in 2025 (ex ante, meetbaar)**	