Periode 1

Plan van Aanpak Charter Diversiteit

Een gestructureerde en meetbare aanpak voor een diverse en inclusieve werkvloer



SER
Diversiteit in Bedrijf

Bezuidenhoutseweg 60
Postbus 90405
2509 LK DEN HAAG

T 070 - 3 499 554
E DIB@ser.nl

www.diversiteitinbedrijf.nl

SER_DiB

SER Diversiteit in Bedrijf

SER Diversiteit in Bedrijf ondersteunt private en (semi)publieke bedrijven en brancheorganisaties die werken aan meer diversiteit en inclusie op de werkvloer bij het opzetten, uitvoeren en monitoren van hun diversiteitsplannen. SER Diversiteit in Bedrijf is onderdeel van de Sociaal-Economische Raad (SER) en aangesloten bij het EU Platform of Diversity Charters. Inmiddels is in 26 EU-landen een Charter Diversiteit actief.

Bedrijf/Organisatie:

Bedrijfsnaam

Charter ondertekend op (datum):

Charter ondertekend door (naam en functie)**:**

Datum Plan van Aanpak:

Looptijd Plan van Aanpak:

Plan van Aanpak ingevuld door (naam en functie)**:**

Medewerker verantwoordelijk voor diversiteit- en inclusiebeleid (naam en functie)**:**

Aantal medewerkers:

Sector:

Maak een keuze

Inleiding

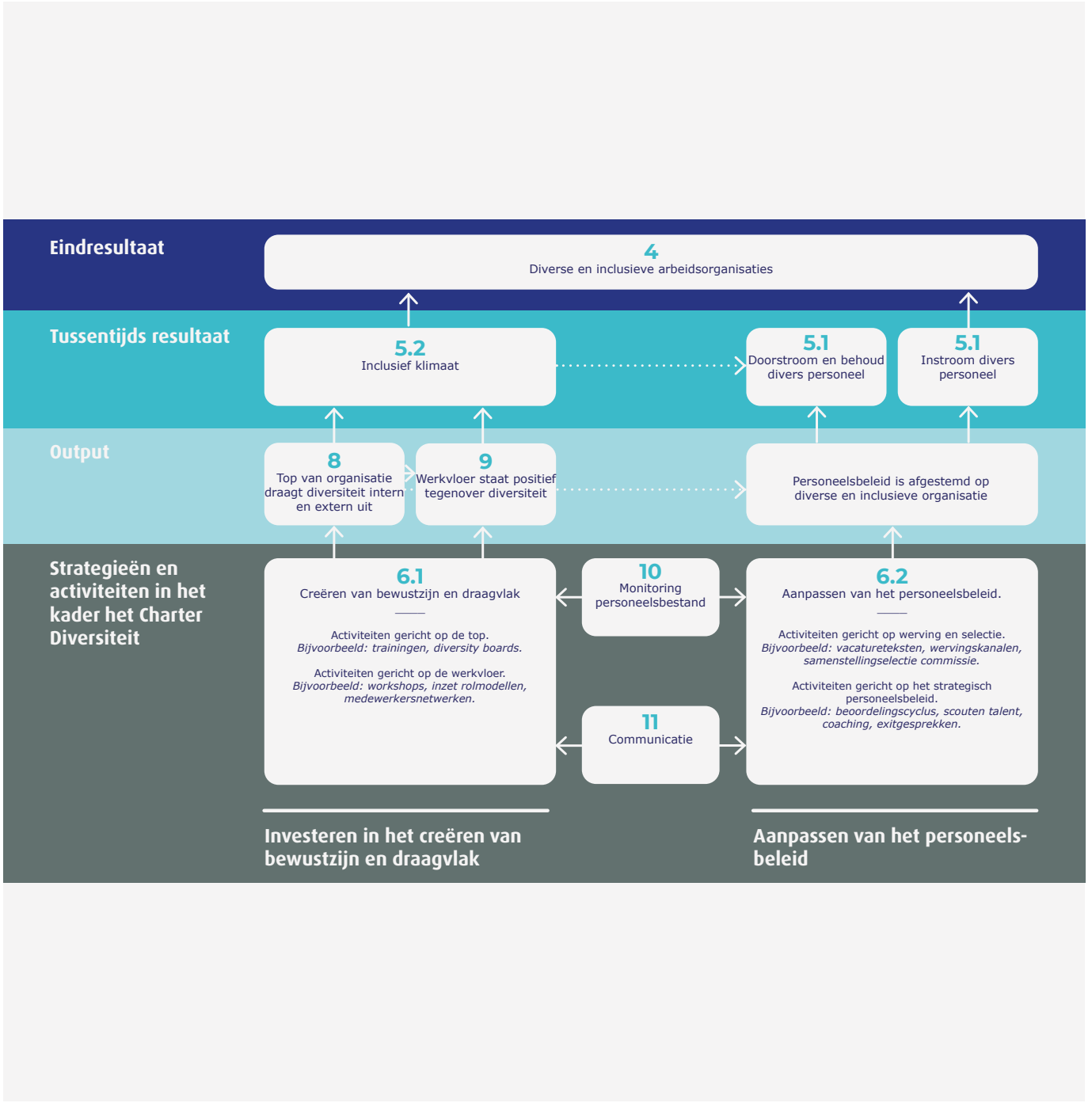
Beste relatie van *SER Diversiteit in Bedrijf*,

Welkom bij dit Plan van Aanpak, een belangrijk hulpmiddel voor het opstellen van een gedegen plan voor meer diversiteit en inclusie (D&I) in uw bedrijf of organisatie.

Het is noodzakelijk om dit Plan van Aanpak te openen met Adobe Reader. De gratis versie hiervan kunt u *hier* downloaden. Apparaten die werken met MacOS openen automatisch in Voorvertoning; ook dan moet u het bestand openen in Adobe Reader.

De winst van diversiteit en inclusie is maatschappelijke winst: met een succesvol diversiteits- en inclusiebeleid draagt uw bedrijf bij aan kansengelijkheid en verbinding in de samenleving. Met andere woorden: aan een samenleving waarin iedereen zich thuis voelt. Maar diversiteit heeft ook meerwaarde voor de bedrijfsvoering van uw bedrijf.

Het Plan van Aanpak is gebaseerd op de beleidstheorie van *SER Diversiteit in Bedrijf* (zie hiernaast; de cijfers in de figuur verwijzen naar de onderdelen van dit Plan van Aanpak). Deze maakt onderscheid in verschillende strategieën om de uiteindelijke doelen van een diverse en inclusieve arbeidsorganisatie te bereiken. De hoofdstrategieën zijn het creëren van bewustzijn en draagvlak voor diversiteit en inclusie en het aanpassen van het personeelsbeleid. Het communiceren over het D&I-beleid in uw bedrijf en het monitoren van de voortgang ervan draagt bij aan positieve resultaten. De afbeelding laat zien aan welke 'knoppen' u kunt draaien bij het ontwikkelen en uitvoeren van uw plannen voor meer D&I.



Effectief D&I-beleid is gebaat bij samenhang tussen de verschillende activiteiten, een systematische aanpak en een wetenschappelijke onderbouwing. Dit Plan van Aanpak draagt hieraan bij en volgt de opbouw van de beleidstheorie in zes relevante stappen: een visie formuleren, doelen stellen, draagvlak creëren, personeelsbeleid aanpassen, communiceren, meten en monitoren.

De kleuren in de verticale balk aan de linkerzijde van dit Plan van Aanpak corresponderen met de verschillende onderdelen van de beleidstheorie. De nummers in de beleidstheorie komen overeen met de nummering van de vragen in het Plan van Aanpak.

Licht waar mogelijk uw antwoorden toe. Zo geeft u een scherper beeld van uw inzet.

U komt verschillende iconen tegen. Hieronder vindt u de legenda:

Door op het lichtbolletje te klikken, krijgt u toegang tot handige documenten, tips en achtergrondinformatie die helpen met het invullen van dit onderdeel.

Door op dit icoon te klikken, gaat u terug naar het overzicht 'Theory of Change' en ziet u in een oogopslag in welke fase van de beleidsheorie u bezig bent.

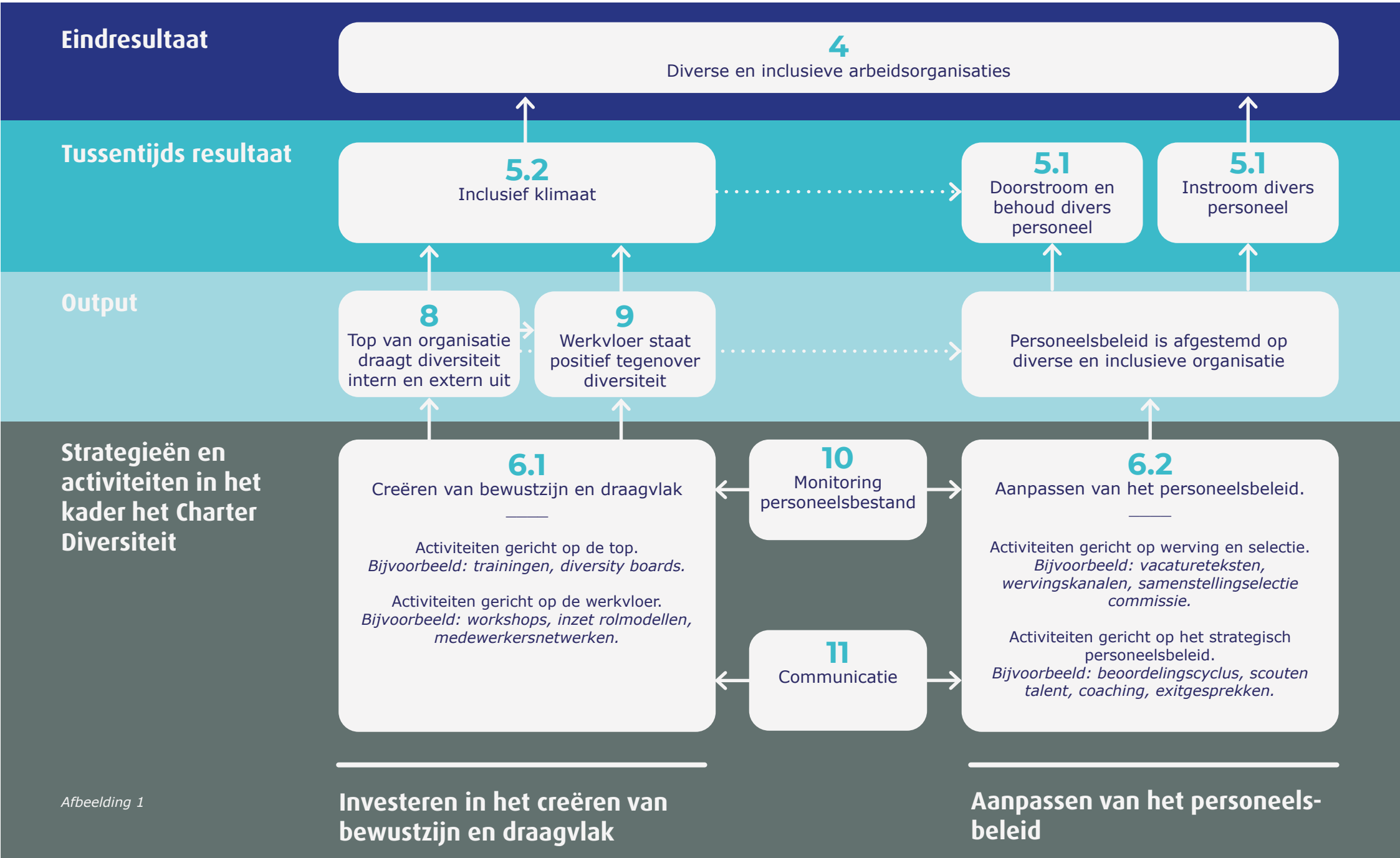
40% Bij dit icoon wordt de voortgang in het document in procenten aangegeven.

Door op dit icoon te klikken, verschijnt er een afbeelding die u helpt met het invullen van deze vraag en informeert over de urgentie van het onderwerp.

☐ Hiermee kunt u meerdere vakjes aankruisen.

Het is altijd mogelijk vragen over uw Plan van Aanpak voor te leggen aan een medewerker van SER Diversiteit in Bedrijf.

Theory of Change



Afbeelding 1

Vink aan wat voor uw Plan van Aanpak van toepassing is en licht toe waar nodig. Meerdere opties zijn mogelijk.

1. Accenten in het Plan van Aanpak

SER Diversiteit in Bedrijf onderscheidt vijf dimensies van diversiteit. Uw arbeidsorganisatie kan een accent leggen op een of meer dimensies.

1.1 Uw organisatie investeert in D&I sinds het jaar:



1.2 De accenten binnen het D&I-beleid *vóór* het ondertekenen van het Charter Diversiteit waren:

- ☐ Arbeidsvermogen.[1]
- ☐ Etnisch-culturele achtergrond.
- ☐ Sekse (m/v/x).
- ☐ Leeftijd.
- ☐ Lhbti+ achtergrond[2]
- ☐ Geen specifiek accent.

Toelichting:

[1] *De term 'Arbeidsvermogen' verwijst naar (potentiële) medewerkers met een lichamelijke en/of psychische aandoening, beperking, chronische ziekte of neurodivergentie.*
[2] *lhbti+ = lesbische, homoseksuele, bi+, transgender en intersekse mensen. Met de '+' achter 'lhbti' worden mensen aangeduid die niet onder een van deze categorieën vallen, zoals queer-, aseksuele en panseksuele mensen.*

1.3 De accenten binnen het diversiteitsbeleid na het opstellen van dit Plan van Aanpak zijn:

- ☐ Arbeidsvermogen.
- ☐ Etnisch-culturele achtergrond.
- ☐ Sekse (m/v/x).
- ☐ Leeftijd.
- ☐ Lhbti+ achtergrond.
- ☐ Geen specifiek accent.

Toelichting:
Omschrijf hier waarom er juist op deze dimensie(s) een accent komt te liggen.

2. Visie op diversiteit



Diversiteit is voor ons bedrijf om de volgende redenen belangrijk:

- ☐ De samenstelling van het personeelsbestand moet een afspiegeling zijn van de samenleving.
- ☐ Diversiteit biedt ons zakelijk meerwaarde/is een business case.
- ☐ Diversiteit is een kwestie van maatschappelijk verantwoord ondernemen.
- ☐ Diversiteit is goed voor ons imago.
- ☐ Anders, namelijk:

Toelichting:

3. De huidige situatie

Het werken aan diversiteit begint met het in kaart brengen van de samenstelling van het personeelsbestand: de nulmeting. Dat is als het ware de nulmeting. Dit geeft aan welke diversiteitsgroepen minder goed zijn vertegenwoordigd.

Beschrijving van de samenstelling van het huidige personeelsbestand.

Diversiteitsdimensie		Aantal medewerkers	Percentage van personeelsbestand	Onbekend/ geen registratie
Arbeidsvermogen				
Etnisch-culturele achtergrond	☐ Buiten-Europese herkomst			
	☐ Anders			
Sekse	☐ Vrouwen			
	☐ Mannen			
	☐ x			
Leeftijd	☐ Jongeren (tot 30 jaar)			
	☐ Middelbaar (30-55 jaar)			
	☐ Ouderen (55+)			
Lhbti+ achtergrond				

Toelichting:

4. Hoofddoelstelling(en) van het Plan van Aanpak Periode 1

Meer diversiteit op de werkvloer leidt niet vanzelf tot een inclusieve bedrijfscultuur. Daarom wordt er in dit Plan van Aanpak onderscheid gemaakt tussen doelen voor meer diversiteit binnen uw organisatie en doelen voor een meer inclusieve bedrijfscultuur. Theory of Change

Werkgevers vinden het lastig deze doelen SMART te maken: Specifiek, Meetbaar, Acceptabel, Realistisch en Tijdsgebonden. *Deze handreiking* helpt u dit succesvol te doen. Stel ambities vast voor instroom, doorstroom én uitstroom.

Wat is/zijn uw hoofddoelstelling(en) in dit Plan van Aanpak?

☐ Meer diversiteit in het personeelsbestand.

☐ Een meer inclusieve bedrijfscultuur.

Toelichting:
Formuleer hier uw SMART-doelen voor het creëren van meer diversiteit en inclusie.

5. Subdoelstellingen

5.1 De subdoelstellingen voor *meer diversiteit in het personeelbestand*

Wanneer blijkt dat bepaalde groepen zijn ondervertegenwoordigd binnen uw organisatie, kunnen daarvoor meetbare doelen - streefcijfers - worden vastgesteld. Via herhaalde metingen kunnen die vervolgens worden gemonitord, geëvalueerd en waar nodig bijgesteld.

De praktijk leert dat dit niet eenvoudig is. In het *webinar 'Meten en monitoren van diversiteit en inclusie'* laten ABN AMRO, PwC en DSM Nederland zien hoe zij dit doen.

(kruis aan wat van toepassing is en geef – als beschikbaar- streefcijfers)

Diversiteitsdimensie		Toename instroom	Streefcijfer (in aantal of percentage)	Toename doorstroom	Streefcijfer (in aantal of percentage)	Afname uitstroom	Streefcijfer (in aantal of percentage)
Arbeidsvermogen		☐		☐		☐	
Etnisch-culturele achtergrond	☐ Buiten-Europese herkomst	☐		☐		☐	
	☐ Anders	☐		☐		☐	
Sekse	☐ Vrouwen	☐		☐[3]		☐	
	☐ Mannen	☐		☐		☐	
	☐ x	☐		☐		☐	
Leeftijd	☐ Jongeren (tot 30 jaar)	☐		☐		☐	
	☐ Middelbaar (30-55 jaar)	☐		☐		☐	
	☐ Ouderen (55+)	☐		☐		☐	
Lhbti+ achtergrond		☐		☐		☐	

[3] *Per 1 januari 2022 is de wet 'Evenwichtiger maken van de verhouding tussen het aantal mannen en vrouwen in het bestuur en de raad van commissarissen van grote naamloze en besloten Vennootschappen' van kracht. De wet schrijft voor dat grote vennootschappen verplicht zijn te rapporteren aan de SER over hun man-vrouwverhouding, streefcijfers en plannen van aanpak. Kijk voor meer informatie over deze wet 'Ingroeiquotum en streefcijfers' op het Diversiteitsportaal van de SER.*

***Toelichting* op de bij 5.1. genoemde streefcijfers:**
Hier kunt u aangeven op welk aspect uw subdoelstellingen voor diversiteit betrekking hebben, bijvoorbeeld op de diversiteit in bedrijfsonderdeel, salarisschaal en/of functieverblijfsduur.

5.2 De subdoelstellingen voor *een meer inclusieve bedrijfscultuur*

Vaak wordt bij diversiteitsbeleid alleen de nadruk gelegd op de instroom van ondervertegenwoordigde groepen. Als de organisatiecultuur te weinig openstaat voor medewerkers uit diversiteitsgroepen, stromen mensen snel weer uit. Werken aan een inclusieve organisatiecultuur kan dit draaideureffect voorkomen en is een voorwaarde voor het creëren van gelijke kansen.

Met een inclusieve cultuur wordt vaak een cultuur bedoeld waarbinnen medewerkers zich thuis voelen en zichzelf kunnen zijn, zich met elkaar en de organisatie verbonden voelen en van elkaars verschillende perspectieven leren. Voorwaarde voor het bereiken hiervan is een gevoel van vertrouwen en veiligheid bij alle medewerkers op de werkvloer, waardoor ruimte voor dialoog kan ontstaan.

Onderstaande activiteiten kunnen bijdragen aan het creëren van een inclusieve cultuur binnen uw organisatie. Kruis aan wat voor uw organisatie van toepassing is.

Organisatiecultuur

- ☐ Uitvoeren van medewerkerstevredenheidsonderzoek/personeelsenquêtes met vragen over diversiteit en inclusie.
- ☐ Hogere scores op medewerkerstevredenheidsonderzoek/personeelsenquêtes met vragen over diversiteit en inclusie.
- ☐ Scholing over inclusief leiderschap voor leidinggevenden.
- ☐ Vastleggen van inclusief leiderschap en vakmanschap als kerncompetenties waarop managers ook worden beoordeeld.
- ☐ Aanbieden van voorzieningen voor medewerkers met uiteenlopende behoeften.
  Denk aan: rolstoeltoegankelijkheid, divers kantine-aanbod, cultuurspecifieke feestdagen, cultuursensitieve protocollen, kolfruimte, genderneutrale toiletten.
- ☐ Minder meldingen/klachten over discriminatie en andere vormen van ongewenst gedrag.

Participatie

- ☐ Programma's voor ontwikkeling van divers talent.
  Denk aan: diversiteit in teambuilding, intervisie, coaching en scholingsprogramma's, mentorprogramma's, buddyprojecten.
- ☐ Stimuleren dat personen met diverse achtergronden invloed uitoefenen op de organisatie middels deelname aan de personeelsvertegenwoordiging, ondernemingsraad, commissies of andere interne organen.
- ☐ Ondersteunen/faciliteren van medewerkersnetwerken.
- ☐ Transparante en toegankelijke maatregelen en procedures.
  Denk aan: gedragscodes, anti-discriminatiebeleid, klachtenregeling, vertrouwenspersonen, *klokkenluidersregeling*.



Communicatie

☐ Meer inclusieve interne communicatie.
Denk aan: diversiteit in beeld, inclusief taalgebruik.

☐ Meer inclusieve externe communicatie.
Denk aan: diversiteit in beeld, inclusief taalgebruik.

Overig

☐ Anders, namelijk:

Toelichting:
Hier kunt u toelichten waarom voor deze subdoelstellingen is gekozen en welke impact ermee wordt beoogd.

6. Strategieën en activiteiten voor het behalen van de genoemde hoofd- en subdoelstellingen

6.1 Welke acties gaat u ondernemen om in de gehele organisatie meer bewustzijn over en draagvlak voor diversiteit en inclusie te bereiken?

☐ Workshops of lezingen over onbewuste vooroordelen en/of diversiteit en inclusie.
Voor:
☐ Bestuur/directie/top.
☐ Leidinggevenden/managers.
☐ Overig personeel.

☐ Aanstellen van *ambassadeurs en/of rolmodellen*.

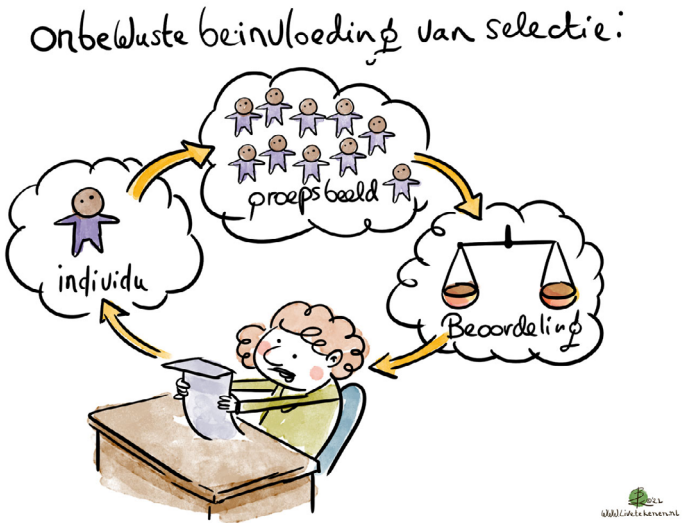
☐ Investeren in/ondersteunen van medewerkersnetwerken.

☐ Investeren in/ondersteunen van diversityboards of werkgroepen/adviesraden diversiteit.

☐ Overige activiteiten, namelijk:

Toelichting:

6.2 Welke acties gaat u ondernemen om uw personeelsbeleid aan te passen?



- ☐ Opstellen van streefcijfers.
- ☐ Aanpassen van vacatureteksten.
- ☐ Aanboren van nieuwe wervingskanalen.
- ☐ Aanpassen van selectieprocedures.
- ☐ Samenstellen van een diverse selectiecommissie.
- ☐ Organiseren van trainingen voor recruiters en selecteurs.
- ☐ Aanbieden van coaching en mentorschap.
- ☐ Aanwijzen van een vast aanspreekpunt voor vragen over diversiteit.
- ☐ Aanstellen van een vertrouwenspersoon.
- ☐ Creëren van specifieke voorzieningen:
  - ☐ Gericht op mensen met verminderd of bijzonder arbeidsvermogen (bijv. jobcoach, aanpassing werkplek).
  - ☐ Gericht op mensen met een Buiten-Europese herkomst (bijv. aanbod bedrijfskantine, gebedsvoorziening, religieus verlof).
  - ☐ Gericht op lhbti+ mensen (bijv. genderneutrale toiletten, erkenning van regenbooggezinnen en/of meerouderschap in o.a. verlofregelingen, uitzending naar het buitenland).
  - ☐ Gericht op ouderen (bijv. scholing, training vitaliteit/duurzame inzetbaarheid).
  - ☐ Gericht op jongeren (bijv. extra begeleiding).
  - ☐ Anders, namelijk:
- ☐ Andere activiteiten, namelijk:

Toelichting:

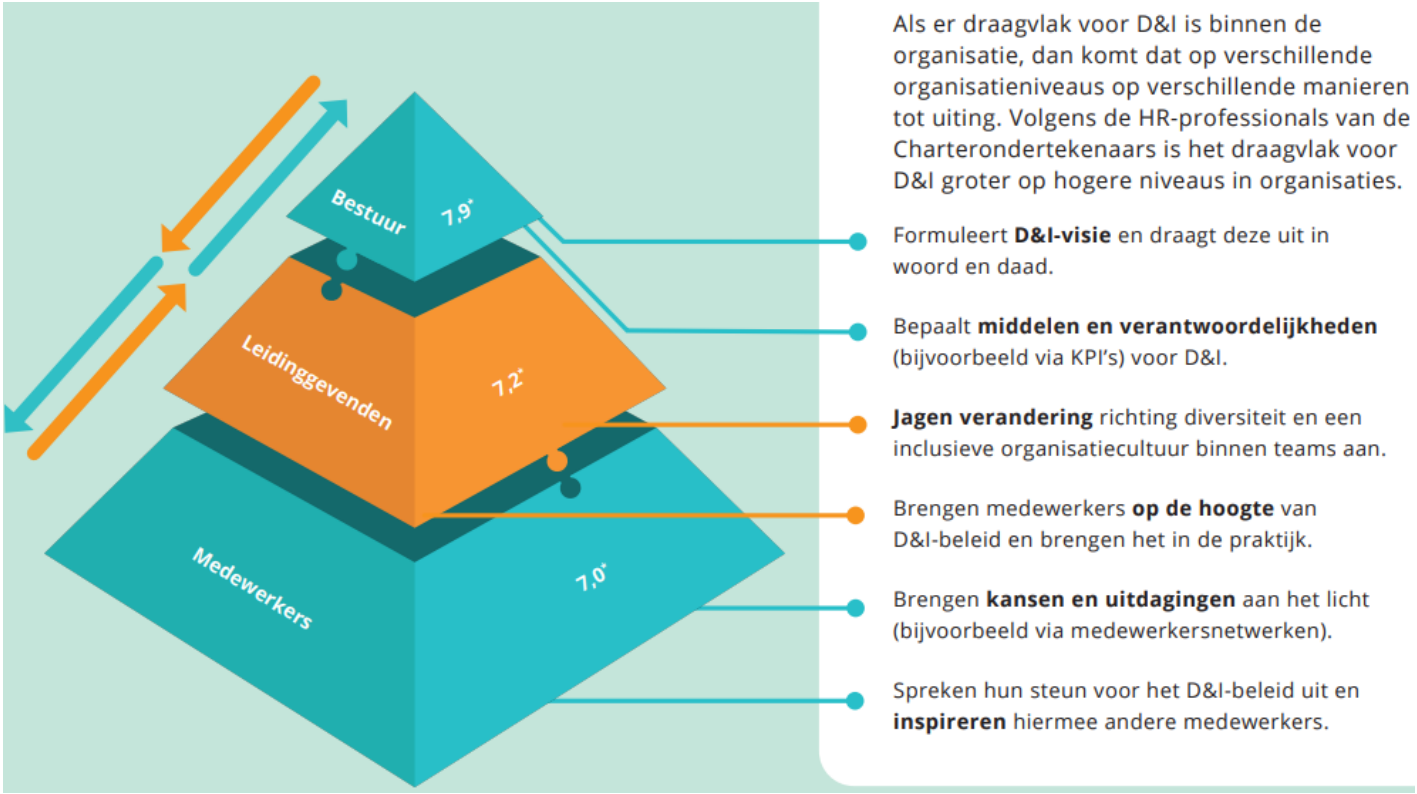
7. Betrokkenheid en draagvlak

Is er binnen het bedrijf voldoende betrokkenheid bij en draagvlak voor meer diversiteit en inclusie?

☐ Ja, bij de directie/managers.
☐ Nee, niet bij de directie/managers.

☐ Ja, bij het overig personeel.
☐ Nee, niet bij het overig personeel.

Toelichting:



8. Commitment van de top

8.1 Draagt de top van het bedrijf het belang van diversiteit en inclusie *intern* uit?

☐ Ja ☐ Nee

Zo ja, op welke wijze?

8.2 Draagt de top van het bedrijf het belang van diversiteit en inclusie *extern* uit?

☐ Ja ☐ Nee

Zo ja, op welke wijze?

9. Medezeggenschap

Is de ondernemingsraad of personeelsvertegenwoordiging bij dit Plan van Aanpak betrokken?

☐ Ja, namelijk:

☐ Bij het opstellen van dit Plan van Aanpak.
☐ Bij de uitvoering van dit Plan van Aanpak.

Zo ja, op welke wijze?

☐ Nee

Zo niet, waarom niet?

10. Monitoring

Hoe worden de resultaten van dit Plan van Aanpak gemeten en gerapporteerd?

Het *Charterdocument Meten is Weten* biedt meer tips voor het meten en monitoren van diversiteit en inclusie.

Afbeelding

De resultaten worden gemeten door:

- ☐ (Vrijwillige) registratie van diversiteitskenmerken van medewerkers op basis van:
  - ☐ Arbeidsvermogen.
  - ☐ Etnisch-culturele achtergrond.
    - ☐ Gebruik van de Barometer Culturele Diversiteit (CBS).
  - ☐ Sekse (m/v/x).
  - ☐ Leeftijd.
  - ☐ Lhbti+ achtergrond.
- ☐ Het monitoren van de ***instroom*** van de diversiteitsgroep(en).
- ☐ Het monitoren van de ***doorstroom*** van de diversiteitsgroep(en).
- ☐ Het monitoren van de ***uitstroom*** van de diversiteitsgroep(en).
- ☐ Het monitoren van exitgesprekken op diversiteitskwesties.
- ☐ Medewerkerstevredenheidsonderzoek en/of personeelsenquêtes met specifieke vragen over diversiteit en inclusie.
- ☐ HR-Analytics/data-analyse.
- ☐ Anders, namelijk:

Toelichting:



11. Communicatie

Interne communicatie van visie, beleid en acties voor diversiteit en inclusie is belangrijk voor het bevorderen van draagvlak onder alle medewerkers.

Externe communicatie over uw inzet voor en aanpak van diversiteit en inclusie maakt dit zichtbaar voor (potentiële) medewerkers, klanten, collegawerkgevers en anderen. Dit draagt bij aan het imago en daarmee aan de aantrekkelijkheid van uw bedrijf voor een brede groep talenten.

Inclusieve communicatie speelt een grote rol in het gevoel van acceptatie en veiligheid van medewerkers die binnen uw bedrijf of organisatie in de minderheid zijn.

Inclusief communiceren is een leerproces. Het is niet altijd even makkelijk, maar door met elkaar te blijven communiceren leren we steeds een beetje meer. In het webinar *'inclusief communiceren, hoe werkt dat?'* vertellen PageGroup en de Hanzehogeschool Groningen hoe zij dit doen.

De doelen en resultaten van dit Plan van Aanpak en het diversiteitsbeleid worden intern gedeeld via:

- ☐ Interne nieuwsbrief.
- ☐ Intranet.
- ☐ Workshop.
- ☐ Anders, namelijk:

De doelen en resultaten van dit Plan van Aanpak en het diversiteitsbeleid worden extern gedeeld via:

- ☐ Campagnes.
- ☐ Jaarverslag.
- ☐ Nieuwsbrief.
- ☐ Sociale media.
- ☐ Website.
- ☐ Anders, namelijk:

Toelichting:

12. Organisatie Plan van Aanpak

Afbeelding

12.1 Welke bedrijfsonderdelen zijn bij het opstellen en uitvoeren van dit Plan van Aanpak betrokken?

- ☐ Bestuur/Raad van Toezicht/Raad van Commissarissen.
- ☐ Directie.
- ☐ Management.
- ☐ HR/P&O.
- ☐ Andere afdelingen, namelijk:

12.2 Zijn er meerdere medewerkers verantwoordelijk voor (de uitvoering van) het diversiteits -en inclusiebeleid?

- ☐ Ja
- ☐ Nee

12.3 Wie coördineert de organisatie van dit Plan van Aanpak en het diversiteits- en inclusiebeleid (naam, afdeling, functie)?

13. Middelen

Welke middelen worden voor de uitvoering van dit Plan van Aanpak ingezet?

13.1 Financiële middelen (in euro's per jaar):

- ☐ Geen specifieke financiële middelen.
- ☐ Minder dan € 10.000.
- ☐ € 10.000 – € 50.000.
- ☐ Meer dan € 50.000.

Toelichting:

13.2 Menskracht (in fte per jaar):

- ☐ Geen specifieke menskracht.
- ☐ Minder dan 1 fte.
- ☐ 1 fte.
- ☐ 1-2 fte.
- ☐ 2-5 fte.
- ☐ Meer dan 5 fte.

Toelichting:

14. Welke ondersteuning verwacht u van de Helpdesk SER Diversiteit in Bedrijf?

- ☐ Individueel advies.
- ☐ Contacten leggen met andere bedrijven en organisaties in het netwerk.
- ☐ Bundelen en uitwisselen van kennis over en ervaring met diversiteits- en inclusiebeleid.
- ☐ Overig, namelijk:
- ☐ Geen.

Toelichting:

15. Aanvullende opmerkingen

Hartelijk dank voor het invullen van dit format Plan van Aanpak Periode 1.

Natuurlijk kunt u niet alle informatie over uw aanpak in dit format kwijt. Daarom vragen wij u om onderliggende beleidsdocumenten en ander voor u relevant materiaal als bijlagen met dit Plan van Aanpak mee te sturen naar *SER Diversiteit in Bedrijf*, zodat wij u nóg gerichter van dienst kunnen zijn.

Dit Plan van Aanpak en de bijgevoegde documenten worden door ons vertrouwelijk behandeld en niet met derden gedeeld.

© 2024 versie 2, SER Diversiteit in Bedrijf (Sociaal-Economische Raad)

Opslaan Insturen