



Diversiteit in Bedrijf

PLAN VAN AANPAK CHARTER DIVERSITEIT

Periode 1

Bedrijf/Organisatie:

Naam ondertekenaar Charter Diversiteit:

Functie ondertekenaar:

Charter ondertekend op (datum):

Datum Plan van Aanpak:

Looptijd Plan van Aanpak:

Verantwoordelijk voor diversiteit (naam en functie):

Ingevuld door (naam en functie):

SER Diversiteit in Bedrijf hanteert een format voor het Plan van Aanpak Charter Diversiteit. Dit maakt onderlinge vergelijking van de plannen van aanpak en uniforme rapportage door de Charterondertekenaars mogelijk. Voor u is het een hulpmiddel voor het opstellen van uw Plan van Aanpak voor de uitwerking van de ambitie die u als werkgever heeft vastgelegd in het Charter Diversiteit.

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

1 Accenten in het Plan van Aanpak

1.1. *Investeert in diversiteit en inclusie sinds het jaar:*

1.2. *De accenten binnen het diversiteitsbeleid vóór het ondertekenen van het Charter waren:*

- Arbeidsbeperking en/of chronische ziekte.
- Etnisch-culturele achtergrond.
- Sekse (m/v/x).
- Leeftijd.
- Seksuele oriëntatie/LHBTI+.¹
- Geen specifiek accent.

Toelichting:

1.3. *De accenten binnen het diversiteitsbeleid ná het ondertekenen van het Charter zijn:*

- Arbeidsbeperking en/of chronische ziekte.
- Etnisch-culturele achtergrond.
- Sekse (m/v/x).
- Leeftijd.
- Seksuele oriëntatie/LHBTI+.
- Geen specifiek accent.

Toelichting:

¹ LHBTI+ = lesbische, homoseksuele, biseksuele, transgender- en intersekse personen. Met de '+' worden mensen aangeduid die niet onder een van deze categorieën vallen, zoals queer-, asexuele en panseksuele personen.

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 maatschappelijke verantwoord ondernemen.
- Diversiteit is goed voor ons imago.
- Anders, namelijk:

Toelichting:

3**Beschrijving van de samenstelling van het huidig personeelsbestand.**

<i>Diversiteitsdimensie</i>	<i>Aantal medewerkers</i>	<i>Percentage van personeelsbestand</i>	<i>Onbekend/ geen registratie</i>
Arbeidsbeperking en/of chronische ziekte			
Etnisch-culturele achtergrond:			
<input type="checkbox"/> Migratieachtergrond	<input type="checkbox"/>		
<input type="checkbox"/> Anders	<input type="checkbox"/>		
Sekse:			
<input type="checkbox"/> Vrouwen			
<input type="checkbox"/> Mannen			
Leeftijd:			
<input type="checkbox"/> Jongeren (tot 30 jaar)			
<input type="checkbox"/> Middelbaar (30-55 jaar)			
<input type="checkbox"/> Ouderen (55+)			
Seksuele oriëntatie/ LHBTI+			

Toelichting:

4

Hoofddoelstelling(en) van het Plan van Aanpak Periode 1

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

- Meer diversiteit in het personeelsbestand.
- Een meer inclusieve bedrijfscultuur.

Toelichting:

5

Subdoelstellingen

5.1. De subdoelstellingen voor meer diversiteit in het personeelbestand in dit Plan van Aanpak zijn:
(kruis aan wat van toepassing is en geef - als beschikbaar- streefcijfers weer)

Diversiteitsdimensie	Toename instroom	Streefcijfer (in aantal of percentage)	Toename doorstroom	Streefcijfer (in aantal of percentage)	Afname uitstroom	Streefcijfer (in aantal of percentage)
Arbeidsbeperking en/of chronische ziekte	<input type="checkbox"/>		<input type="checkbox"/>		<input type="checkbox"/>	
Etnisch-culturele achtergrond: <input type="checkbox"/> Migratieachtergrond <input type="checkbox"/> Anders	<input type="checkbox"/>		<input type="checkbox"/>		<input type="checkbox"/>	
Sekse: <input type="checkbox"/> Vrouwen <input type="checkbox"/> Mannen	<input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/>		<input type="checkbox"/> ² <input type="checkbox"/>		<input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/>	
Leeftijd: <input type="checkbox"/> Jongeren (tot 30 jaar) <input type="checkbox"/> Middelbaar (30-55 jaar) <input type="checkbox"/> Ouderen (55+)	<input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/>		<input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/>		<input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/>	
Seksuele oriëntatie/ LHBTI+	<input type="checkbox"/>		<input type="checkbox"/>		<input type="checkbox"/>	

² 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.

5.2. **Toelichting** op de bij 5.1. genoemde streefcijfers:

5.3. De subdoelstellingen voor een meer inclusieve bedrijfscultuur in dit Plan van Aanpak zijn:

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, PRIDE activiteiten.
- 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 OR, commissies of andere interne organen.
- Ondersteunen/faciliteren van medewerkersnetwerken.
- Transparante en toegankelijke maatregelen en procedures.
Denk aan: gedragscodes, anti-discriminatiebeleid, klachtenregeling, vertrouwenspersonen.

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:

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

6.1. *Strategie: creëren van bewustzijn en draagvlak in de gehele organisatie. Hiervoor zetten we de volgende activiteiten in.*

- Workshops of lezingen over onbewuste vooroordelen en/of diversiteit en inclusie
Zo ja: voor wie?
 - 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. *Strategie: aanpassen van het personeelsbeleid. Hiervoor zetten we de volgende activiteiten in.*

- Aanpassen van vacatureteksten.
- Aanboren van nieuwe wervingskanalen.
- Aanpassen van sollicitatie- en selectieprocedures.
- Divers samenstellen van sollicitatie-en selectiecommissies.
- Organiseren van trainingen voor recruiters en selecteurs.
- Aanbieden van coaching en mentorschap.
- Aanwijzen van een vast aanspreekpunt voor vragen over diversiteit en/of van een vertrouwenspersoon.
- Creëren van specifieke voorzieningen, namelijk:
- Andere activiteiten, namelijk:

Toelichting:

7

Commitment van de top

7.1. *Draagt de top van het bedrijf het belang van diversiteit intern uit?*

Ja

Zo ja, op welke wijze?

Nee

7.2. *Draagt de top van het bedrijf het belang van diversiteit extern uit?*

Ja

Zo ja, op welke wijze?

Nee

8

Medezeggenschap

Is de ondernemingsraad/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?

9

Monitoring

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

De resultaten worden gemeten door:

(Vrijwillige) registratie van diversiteitskenmerken van medewerkers op basis van:

Arbeidsbeperking/chronische ziekte.

Etnisch-culturele achtergrond.

Gebruik van de Barometer Culturele Diversiteit (CBS).

Sekse (m/v/x).

Leeftijd.

Seksuele oriëntatie/LHBTI+.

- 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:

10 Communicatie

- 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:

11 Organisatie Plan van Aanpak

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

- Bestuur/Raad van Toezicht/Raad van Commissarissen.
- Directie.
- Managementteam.

HR/P&O.

Andere afdelingen, namelijk:

11.2. *Is er een team van medewerkers verantwoordelijk voor (de uitvoering van) het diversiteitsbeleid?*

Ja

Nee

11.3. *Wie coördineert de organisatie van dit Plan van Aanpak en het diversiteitsbeleid (naam, afdeling, functie)?*

12 Middelen

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

12.1. *Financiële middelen (in euro's per jaar):*

Geen specifieke financiële middelen.

Minder dan € 10.000.

€ 10.000 – € 50.000.

Meer dan € 50.000.

Toelichting:

12.2. *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:

13 Welke ondersteuning verwacht u van *SER Diversiteit in Bedrijf*?

- Individueel advies.
- Contacten leggen met andere ondertekenaars.
- Bundelen en uitwisselen van kennis over en ervaring met diversiteitsbeleid.
- Overig, namelijk:
- Geen.

14 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 gericht van dienst kunnen zijn.

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

© 2022, SER Diversiteit in Bedrijf (Sociaal-Economische Raad)