



Diversiteit in Bedrijf

PLAN VAN AANPAK CHARTER DIVERSITEIT voor middelgrote en kleine arbeidsorganisaties 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 voor middelgrote en kleine bedrijven en organisaties een speciaal 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	Kenmerken van het bedrijf/de organisatie					
	1.1. <i>Investeert in diversiteit en inclusie sinds: - -</i>					
	1.2. <i>In welke mate zijn medewerkers uit de volgende specifieke groepen aanwezig in uw personeelsbestand?</i>					
		helemaal niet	nauwelijks	in redelijke mate	in hoge mate	in zeer hoge mate
	Mensen met een arbeidsbeperking / chronische ziekte	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
	Mensen met een migratieachtergrond	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
	Vrouwen	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
	Mannen	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
	Ouderen (55+)	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
	Jongeren (18-30)	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
LHBTI+-groep ¹	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	
<u>Toelichting:</u>						

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

1.3. De volgende specifieke groepen behoren tot mijn klanten/cliënten:

	helemaal niet	nauwelijks	in redelijke mate	in hoge mate	in zeer hoge mate
Mensen met een arbeidsbeperking / chronische ziekte	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Mensen met een migratieachtergrond	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Vrouwen	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Mannen	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Ouderen (55+)	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Jongeren (18-30)	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

1.4 Met welke medewerkers uit de volgende specifieke groepen zou u de diversiteit binnen uw personeelsbestand willen vergroten?

- Mensen met een arbeidsbeperking / chronische ziekte.
- Mensen met een migratieachtergrond.
- Vrouwen.
- Mannen.
- Ouderen (55+).
- Jongeren (tot 30 jaar).
- Mensen uit de LHBTI+-groep.
- Geen specifieke groep.

Toelichting:

<p>2</p>	<p>Visie op diversiteit</p> <p>Diversiteit is voor ons bedrijf om de volgende redenen belangrijk:</p> <ul style="list-style-type: none"> <input type="checkbox"/> De samenstelling van het personeelsbestand moet een afspiegeling zijn van de samenleving. <input type="checkbox"/> Diversiteit biedt ons zakelijk meerwaarde/is een business case. <input type="checkbox"/> Diversiteit is een kwestie van maatschappelijke verantwoord ondernemen. <input type="checkbox"/> Diversiteit is goed voor ons imago. <input type="checkbox"/> Anders, namelijk: <p><u>Toelichting:</u></p>
<p>3</p>	<p>Knelpunten</p> <p><i>Tegen welke knelpunten loopt u aan als het gaat om het realiseren van meer diversiteit in uw bedrijf?</i></p> <ul style="list-style-type: none"> <input type="checkbox"/> Knelpunten in de werving, namelijk: <input type="checkbox"/> Knelpunten in de selectie, namelijk: <input type="checkbox"/> Knelpunten in de begeleiding, namelijk: <input type="checkbox"/> Reacties van de collega's, namelijk: <input type="checkbox"/> Reacties van de klanten, namelijk: <input type="checkbox"/> Andere knelpunten, namelijk:
<p>4</p>	<p>Hoofddoelstelling(en) van het Plan van Aanpak Periode 1</p> <p><i>4.1. Wat is/zijn uw hoofddoelstelling(en) in dit Plan van Aanpak?</i></p> <ul style="list-style-type: none"> <input type="checkbox"/> Meer diversiteit in het personeelsbestand. <input type="checkbox"/> Een meer inclusieve bedrijfscultuur. <p><i>4.2. Toelichting op de keuze voor deze hoofddoelstelling(en):</i></p>

Subdoelstellingen

5.1 *De subdoelstellingen voor meer diversiteit in het personeelbestand zijn in deze periode (kruis aan wat van toepassing is en geef - indien 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"/>	
Migratieachtergrond	<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"/> <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"/>	

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 leidinggevendenden.
- 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:

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

6.1. Welke acties wilt u ondernemen om in de gehele organisatie meer bewustzijn en draagvlak voor diversiteit te bereiken?

- Workshops of trainingen over onbewuste vooroordelen en/of diversiteit en inclusie voor:
 - Leidinggevenden/directie.
 - (Overig) personeel.
- Opstellen van gedragscodes.
- Advies en ondersteuning inschakelen.
- Andere activiteiten, namelijk:

Toelichting:

6.2. *Welke acties wilt u ondernemen om uw personeelsbeleid aan te passen?*

- Intern duidelijke doelen/targets stellen.
- Aanpassen van vacatureteksten.
- Aanboren van nieuwe wervingskanalen.
- Op een andere manier selecteren.
- Aanbieden van coaching en mentorschap.
- Creëren van specifieke voorzieningen:
 - voor mensen met een arbeidsbeperking (bijv. jobcoach, aanpassing werkplek).
 - voor mensen met een migratieachtergrond (bijv. aanbod bedrijfskantine, gebedsvoorziening, religieus verlof).
 - voor werknemers met zorgtaken (bijv. flexibele werktijden, thuis werken, verlofregelingen).
 - voor ouderen (bijv. scholing, training vitaliteit/duurzame inzetbaarheid).
 - voor jongeren (bijv. extra begeleiding).
- Een vast aanspreekpunt instellen voor vragen over diversiteit en/of een vertrouwenspersoon.
- Anders, namelijk:

Toelichting:

7 Betrokkenheid en draagvlak

7.1. *Is er binnen het bedrijf voldoende betrokkenheid en draagvlak voor meer diversiteit?*

- Ja, bij de directie/managers.
- Nee, bij de directie/managers.
- Ja, bij het overig personeel.
- Nee, bij het overig personeel.

Toelichting:

8

Medezeggenschap

8.1. *Is de ondernemingsraad/personeelsvertegenwoordiging bij dit Plan van Aanpak betrokken?*

- Ja, namelijk:
- Bij het opstellen van het Plan van aanpak
 - Bij de uitvoering van het Plan van aanpak

Op welke wijze?

- Nee
- Niet van toepassing

Toelichting:

9

Meten en rapporteren van de resultaten

Hoe brengt u de resultaten van dit Plan van Aanpak in kaart?

Vink aan indien van toepassing en geef aan om welke specifieke groep(en) het gaat.

- U meet de instroom van de specifieke groep(en).
Namelijk de groepen:
- U meet de doorstroom van de specifieke groep(en).
Namelijk de groepen:
- U meet de uitstroom van de specifieke groep(en).
Namelijk de groepen:
- U houdt een medewerkerstevredenheidsonderzoek of enquêtes onder uw personeel met daarin specifieke vragen over diversiteit en inclusie.
- U houdt exitgesprekken met vragen over (ervaringen met) diversiteit en inclusie.
- Anders, namelijk:

Toelichting:

10

Communicatie

Profileert uw bedrijf zich als een divers bedrijf?

- Ja, namelijk door:
 - Aandacht op de website (met teksten en/of foto's).
 - Aandacht in berichten op sociale media.
 - Aansluiten bij campagnes van collega-werkgevers op dit gebied (bijvoorbeeld brancheorganisaties of platforms).
 - Het bijwonen van bijeenkomsten van organisaties van en voor specifieke groepen (denk aan Internationale Vrouwendag, Coming-out day, iftar-bijeenkomsten, etc.).
- Anders, namelijk:
- Nee

Toelichting:

11

Organisatie Plan van Aanpak

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

- Directie
- Management
- Andere afdelingen, namelijk:

11.2. Wie coördineert het Plan van Aanpak en het diversiteitsbeleid (naam, afdeling, functie)?

12

Welke ondersteuning verwacht u van SER Diversiteit in Bedrijf?

- Individueel advies.
- Praktische ondersteuning (bijvoorbeeld bij werving en plaatsing).
- Contacten leggen met andere ondertekenaars.
- Bundelen en uitwisselen van kennis over en ervaring met diversiteitsbeleid.
- Anders, namelijk:
- Geen.

13

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)