



# Het Charter Diversiteit Monitor 2021

## - EINDRAPPORT -

### **Auteurs**

Noor Galesloot  
Laura Buimer  
Heleen Schols

Amsterdam, 15 juli 2022

© 2022 Regioplan, in opdracht van SER Diversiteit in Bedrijf

Het gebruik van cijfers en/of teksten als toelichting of ondersteuning in artikelen, scripties en boeken is toegestaan mits de bron duidelijk wordt vermeld. Niets uit deze uitgave mag worden veelevoudigd, opgeslagen in een geautomatiseerd gegevensbestand en/of openbaar gemaakt in enige vorm of op enige wijze, hetzij elektronisch, mechanisch, door fotokopieën, opnamen of op enige andere manier zonder voorafgaande schriftelijke toestemming van Regioplan. Regioplan aanvaardt geen aansprakelijkheid voor drukfouten en/of andere onvolkomenheden.

# Inhoudsopgave

<b>1 Inleiding</b>	<b>1</b>
1.1 Beleidstheorie	1
1.2 Leeswijzer	2
<b>2 Uitkomsten monitor 2021</b>	<b>3</b>
2.1 Accenten binnen het diversiteitsbeleid	3
2.2 Doelstellingen	3
2.3 Strategieën en activiteiten	6
2.4 Uitvoering	10
2.5 Monitoring	12
2.6 Opbrengsten	14
2.7 Ondersteuning door SER Diversiteit in Bedrijf	23
2.8 Opvallende ontwikkelingen	24
<b>3 Samenvatting &amp; conclusie</b>	<b>27</b>
3.1 Doelstellingen	27
3.2 Strategieën en activiteiten	27
3.3 Kortetermijnopbrengsten (output)	27
3.4 Langetermijnopbrengsten (intermediate outcomes)	28
3.5 Conclusie	28
<b>4 Ondertekenaars en plannen van aanpak</b>	<b>30</b>
4.1 De ondertekenaars en plannen van aanpak	30
4.2 Kenmerken ondertekenaars	30
4.3 Dimensies van diversiteit	31
<b>Bijlage A – Methoden en respondenten</b>	<b>33</b>
<b>Bijlage B – Verschillen tussen de monitors</b>	<b>36</b>

# 1 Inleiding

SER Diversiteit in Bedrijf (DiB) heeft als doel om meer diversiteit en inclusie in arbeidsorganisaties te bewerkstelligen door met werkgevers en werknemers te werken aan een open organisatiecultuur, gekenmerkt door acceptatie, respect, gelijke behandeling en eerlijke kansen. Dit houdt in dat verschillen tussen werknemers in identiteit, kennis, competenties en ervaring worden gewaardeerd en benut.

Diversiteit wordt in de brede zin opgevat en heeft betrekking op de dimensies arbeidsbeperking/chronische ziekte, sekse, leeftijd, seksuele oriëntatie/LHBTI+ of etnisch-culturele achtergrond.

De algemene doelstelling is uitgewerkt in vijf subdoelstellingen:

1. bewustwording en agendering in arbeidsorganisaties;
2. verzameling, bundeling en deling van kennis en ervaring;
3. advisering en ondersteuning van arbeidsorganisaties bij hun beleid;
4. communityvorming en netwerken;
5. monitoring en onderzoek.

*Diversiteit in Bedrijf* is in juni 2015 gestart als project van de Stichting van de Arbeid met financiering van het ministerie van Sociale Zaken en Werkgelegenheid (SZW) en de sociale partners. Sinds februari 2020 is Diversiteit in Bedrijf onderdeel van de Sociaal-Economische Raad (SER). *SER Diversiteit in Bedrijf* bestaat uit een Charter Diversiteit en een Kennisplatform. Dit rapport heeft betrekking op de monitoring van het Charter in 2021.

Op 31 december 2021 telde het Charter Diversiteit 343 ondertekenaars: privaat en (semi)publiek, groot en mkb, en uit verschillende sectoren. Hiermee tonen zij de ambitie om zich actief in te zetten voor meer diversiteit en inclusie in hun organisatie. Arbeidsorganisaties die het Charter hebben ondertekend, dienen binnen zes maanden na ondertekening een plan van aanpak in en stellen daarin hun eigen doelen, strategieën en activiteiten vast. Jaarlijks dienen de Charterondertekenaars een voortgangsrapportage in bij *SER Diversiteit in Bedrijf*. Hiermee kan *SER Diversiteit in Bedrijf* monitoren in hoeverre Charterondertekenaars hun plan van aanpak in de praktijk brengen en welke resultaten zij boeken. Voor de voortgangsrapportages wordt sinds 2018 gebruikgemaakt van een online enquête. Sinds 2020 is de enquête ook beschikbaar in het Engels.

## 1.1 Beleidstheorie

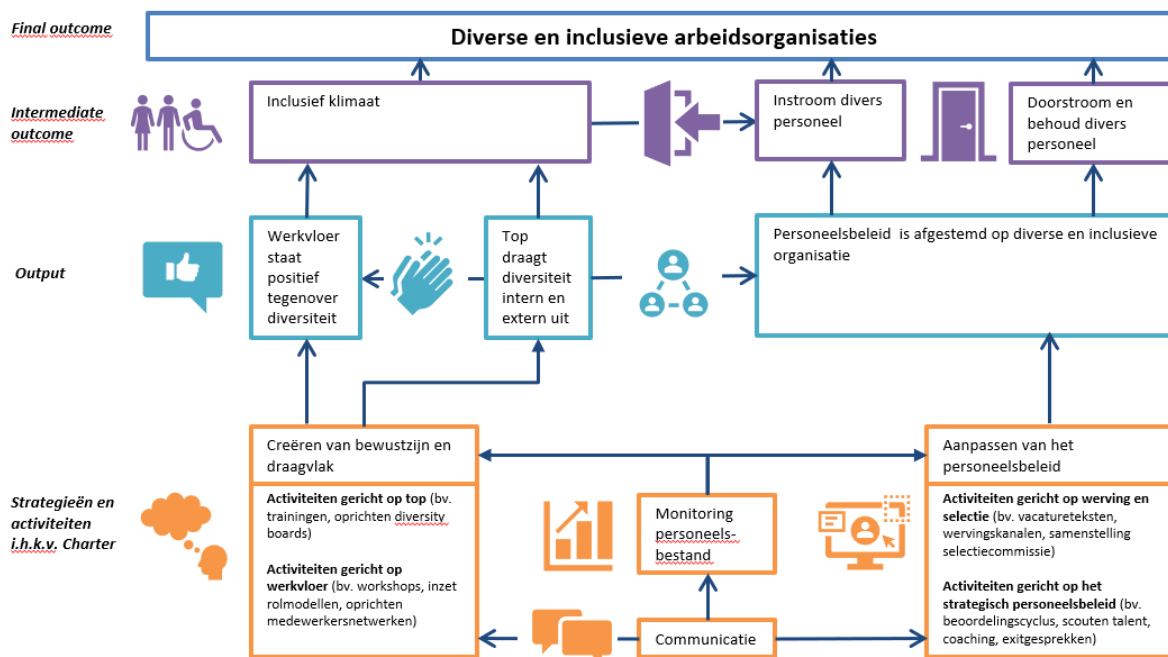
Bij het uitvoeren van dit onderzoek hebben we onderstaand schema als denkkader gebruikt (figuur 1.1). Hierin wordt de algemene beleidstheorie weergegeven van de wijze waarop de verschillende strategieën en activiteiten die worden ingezet door de Charterorganisaties moeten leiden tot meer diversiteit en inclusie in de organisaties. Deze beleidstheorie is gereconstrueerd op basis van de gesprekken met het secretariaat van DiB in 2016 en van de praktijk in de Charterorganisaties zoals we die tegenkwamen in de overzichtsstudie in 2016.

Op de onderste regel van het schema wordt weergegeven welke strategieën en activiteiten Charterondertekenaars kunnen inzetten om hun doelstellingen te bereiken. Uit de overzichtsstudie (2016) bleek dat dit te rubriceren is naar een tweetal hoofdstrategieën:

- 1) het creëren van bewustzijn en draagvlak in de hele organisatie;
- 2) het aanpassen van het personeelsbeleid.

Ter ondersteuning van deze twee hoofdstrategieën zetten bedrijven daarnaast in op het monitoren van de samenstelling van het personeelsbestand en communicatie. Monitoring is belangrijk voor het meten van de voortgang, het creëren van bewustzijn én als tool voor het personeelsbeleid. Communicatie heeft intern de functie van het creëren van bewustzijn én extern een functie in het kader van 'branding' van de organisatie als een aantrekkelijke werkgever. Vervolgens illustreert het schema hoe de strategieën en activiteiten kunnen bijdragen aan output- en outcome-variabelen.

**Figuur 1.1 Algemene beleidstheorie voor diversiteits- en inclusiebeleid van de Charterorganisaties**



## 1.2 Leeswijzer

In het tweede hoofdstuk bespreken we de resultaten van de enquête. Hierin wordt gerapporteerd over het jaar 2021. Het betreft hier de gegevens van 150 van de 201 arbeidsorganisaties die per 1 augustus 2021 het Charter hadden ondertekend en een plan van aanpak hadden ingediend. We bespreken de dimensies van diversiteit waar deze ondertekenaars zich op focussen en welke doelstellingen ter bevordering van diversiteit en inclusie zij voor zichzelf hebben geformuleerd. Vervolgens brengen we de activiteiten in kaart die in 2021 zijn uitgevoerd om deze doelen te bereiken en hoe de uitvoering hiervan verliep. Daarnaast gaan we in op de manier waarop Charterondertekenaars de voortgang monitoren. We bespreken verder wat zij monitoren, of zij hun doelstellingen voor 2021 hebben behaald en hoe zij de voortgang en opbrengsten beoordelen. Ook gaan we in op de ondersteuning vanuit SER Diversiteit in Bedrijf. We laten zien welke vormen van ondersteuning al worden gebruikt, hoe deze worden ervaren en waaraan nog behoefte is. Ten slotte bespreken we de ontwikkelingen binnen het diversiteitsbeleid bij de 64 Charterondertekenaars die drie jaar achtereen de enquête hebben ingevuld (2019, 2020 en 2021).

In hoofdstuk 3 geven we een overzicht en de kenmerken van alle organisaties die het Charter Diversiteit hebben ondertekend per 31 december 2021. In de bijlage bespreken we de methode die gebruikt is voor deze monitor en de kenmerken van de respondenten.



## 2 Uitkomsten monitor 2021

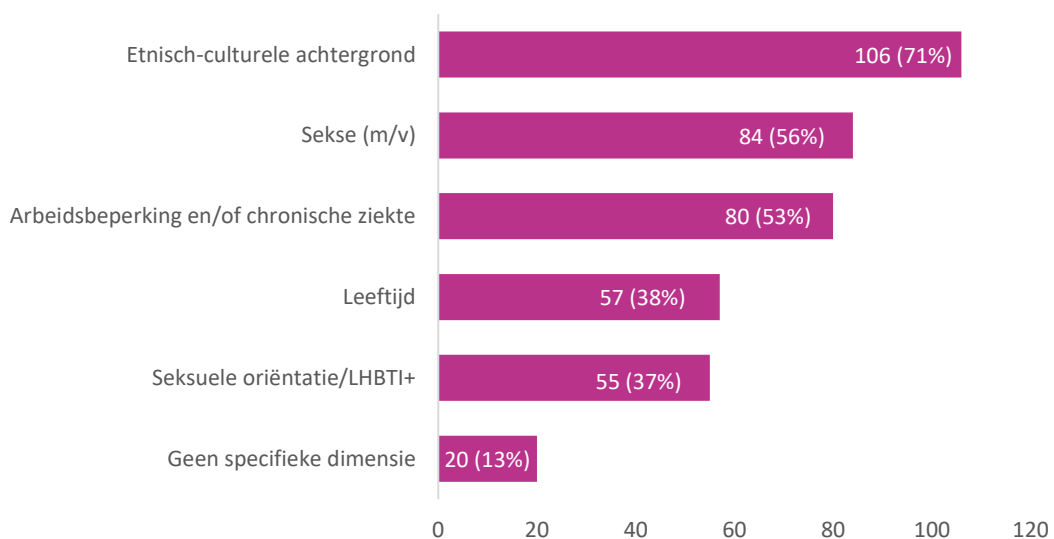
### 2.1 Accenten binnen het diversiteitsbeleid

Samenvattend krijgt in 2021 de etnisch-culturele dimensie van diversiteit de meeste aandacht, gevolgd door sekse (m/v) en arbeidsbeperking en/of chronische ziekte. De meeste Charterondertekenaars focussen op meerdere dimensies van diversiteit en geven aan dat hun focus ten opzichte van 2020 niet is gewijzigd.

In 2021 focuste twee derde van de Charterondertekenaars op meerdere dimensies van diversiteit. De meeste aandacht gaat uit naar de etnisch-culturele dimensie, waar bijna driekwart van de ondertekenaars op focust (zie figuur 2.1). Iets meer dan de helft focust op sekse en arbeidsbeperking en/of chronische ziekte. De dimensies leeftijd en seksuele oriëntatie krijgen minder aandacht.

Het grootste deel van de Charterondertekenaars geeft aan dat er geen verschil was in de focus tussen 2020 en 2021. Van de Charterondertekenaars die hun focus wel hebben verschoven, geeft veruit de meerderheid aan dat de organisatie breder is gaan kijken naar diversiteit, bijvoorbeeld naar aanleiding van gesprekken met SER Diversiteit in Bedrijf of na het invullen van de Barometer Culturele Diversiteit (CBS).

**Figuur 2.1** Dimensies van diversiteit waar Charterondertekenaars in 2021 hun beleid op richten in absolute aantallen en percentages (N=150)



Noot: Bedrijven kunnen hun diversiteitsbeleid op meerdere dimensies richten.  
Bron: vragenlijst Monitor Charter Diversiteit 2021 (maart - mei 2022)

### 2.2 Doelstellingen

De Charterondertekenaars kunnen zowel voor diversiteit als voor inclusie doelstellingen formuleren. Samenvattend focussen de meeste Charterondertekenaars op de instroom van diversiteitsgroepen met de meeste aandacht voor etnisch-culturele achtergrond, arbeidsbeperking en/of chronische ziekte en sekse. Voor inclusie focussen relatief veel Charterondertekenaars op het uitvoeren van personeelsenquête's met vragen over diversiteit en inclusie, het ontwikkelen van transparante en toegankelijke procedures en meer inclusieve interne communicatie.

In deze paragraaf beschrijven we op welke doelstellingen Charterondertekenaars hun beleid richten.

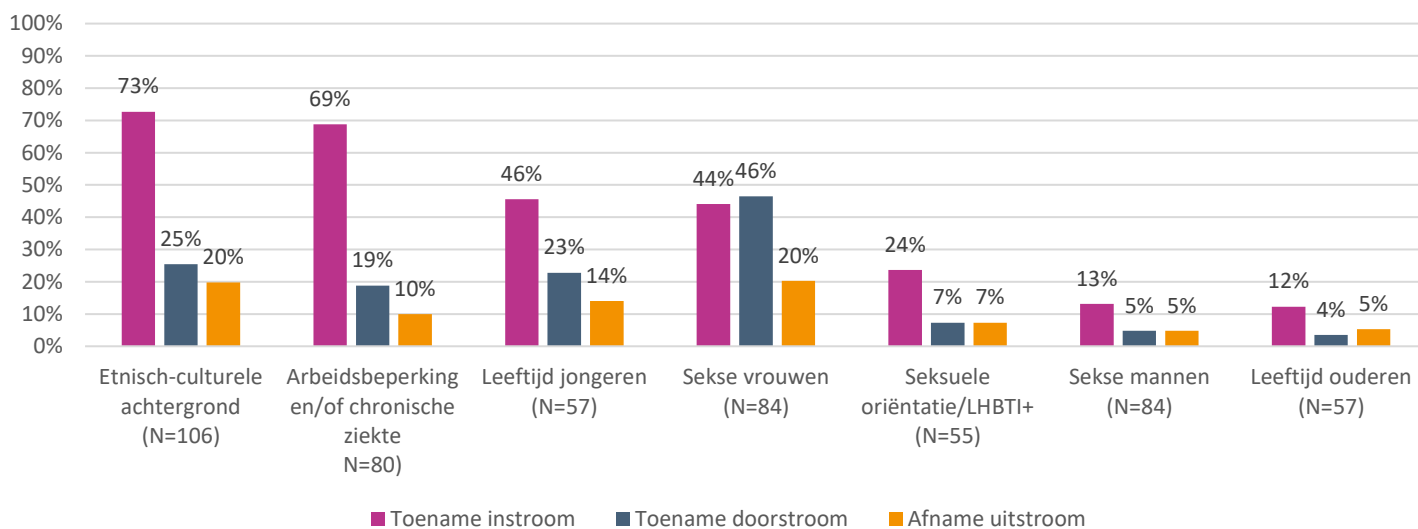
Hierbij maken we onderscheid tussen doelstellingen gericht op diversiteit en op inclusie. Doelstellingen voor diversiteit gaan over het realiseren van een diverser personeelsbestand. Dit gebeurt door het bevorderen van instroom van diversiteitsgroepen en doorstroom naar hogere posities in de organisatie, en het voorkomen van uitstroom. Doelstellingen op het gebied van inclusie gaan over het creëren van een inclusieve werksfeer waar iedereen zich welkom voelt en zichzelf kan zijn.

Van de 150 Charterondertekenaars hebben 122 (81%) doelstellingen voor diversiteit en 119 (79%) doelstellingen voor inclusie. Dit betekent dat 31 Charterondertekenaars alleen doelstellingen voor diversiteit formuleerden en 28 alleen doelstellingen voor inclusie.

### 2.2.1 Doelstellingen gericht op diversiteit

De Charterondertekenaars die focussen op diversiteit zijn gevraagd welke doelstellingen zij hebben geformuleerd met betrekking tot instroom, doorstroom en uitstroom, per dimensie van diversiteit (zie figuur 2.2). Ondertekenaars besteden de meeste aandacht aan de dimensies etnisch-culturele achtergrond, arbeidsbeperking en/of chronische ziekte, gevolgd door sekse (vrouwen) en leeftijd (jongeren). De meeste doelstellingen zijn gericht op het bevorderen van de instroom. Bij vrouwen besteden organisaties ook relatief vaak aandacht aan de doorstroom. Weinig ondertekenaars formuleren doelstellingen voor het tegengaan van uitstroom.

**Figuur 2.2** Doelstellingen van Charterondertekenaars in 2021 gericht op meer diversiteit in het personeelsbestand in percentages (N=122\*)



\* 122 van de 150 Charterondertekenaars zeggen doelstellingen te hebben geformuleerd op het gebied van diversiteit. Ondertekenaars konden alleen doelstellingen noemen behorend bij de gekozen dimensie van diversiteit, dus het totaal aantal organisaties verschilt per dimensie.

Bron: vragenlijst Monitor Charter Diversiteit 2021 (maart - mei 2022)

### 2.2.2 Doelstellingen gericht op inclusie

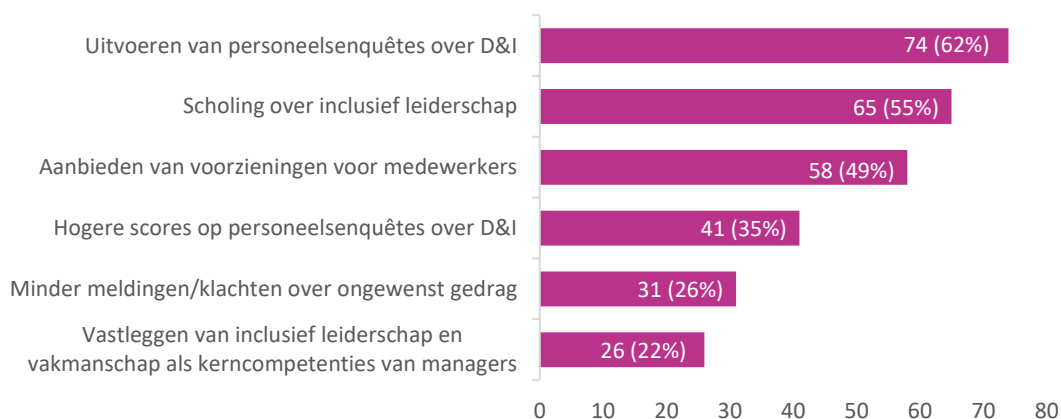
De Charterondertekenaars die focussen op het bevorderen van inclusie zijn gevraagd naar hun doelstellingen op het gebied van inclusie. Deze doelstellingen zijn onderverdeeld in doelstellingen op het gebied van organisatiecultuur, participatie, inclusieve communicatie en overige doelstellingen. Dit is weergegeven in figuur 2.3, 2.4. en 2.5.

#### Organisatiecultuur

Het grootste deel van de Charterondertekenaars geeft aan doelstellingen te hebben geformuleerd voor het uitvoeren van medewerkerstevredenheidsonderzoeken of personeelsenquêtes met vragen over diversiteit en inclusie (zie figuur 2.3). Daarnaast heeft ongeveer de helft doelstellingen geformuleerd op het gebied van scholing over inclusief leiderschap voor leidinggevenden en het aanbieden van voorzie-

ningen voor medewerkers met uiteenlopende behoeften. Opvallend is dat Charterondertekenaars minder aandacht besteden aan het verminderen van meldingen over ongewenst gedrag en aan het vastleggen van inclusief leiderschap en vakmanschap als kerncompetenties van managers.

**Figuur 2.3** Doelstellingen van Charterondertekenaars in 2020 gericht op een inclusief werkklimaat op het gebied van organisatiecultuur in absolute aantallen (N=119)



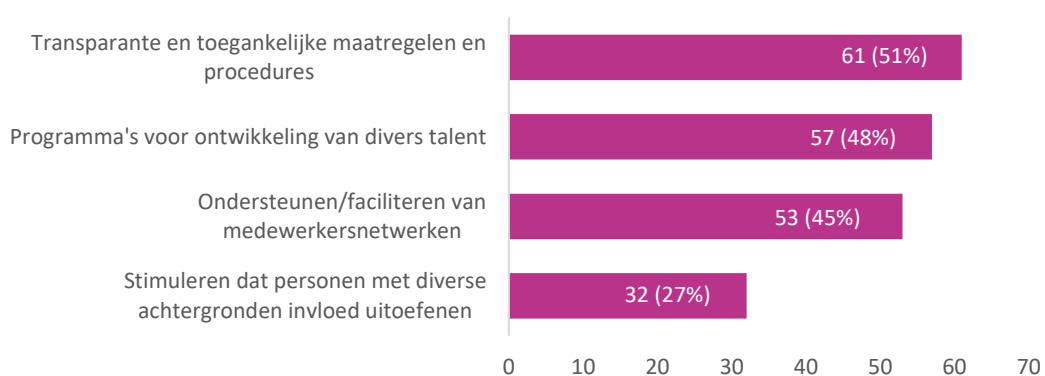
\* 119 van de 150 Charterondertekenaars zeggen doelstellingen te hebben geformuleerd op het gebied van inclusie.

Bron: vragenlijst Monitor Charter Diversiteit 2021 (maart - mei 2022)

#### Participatie

De helft van de Charterondertekenaars die zich richten op inclusie streeft naar de ontwikkeling van transparante en toegankelijke maatregelen en procedures, bijvoorbeeld gedragscodes, antidiscriminatiebeleid of vertrouwenspersonen (zie figuur 2.4). Bijna de helft wil programma's aanbieden voor het ontwikkelen van divers talent, bijvoorbeeld diversiteit in teambuilding, intervisie of mentorprogramma's. Iets minder dan de helft van deze Charterondertekenaars richt zich op het ondersteunen en/of faciliteren van medewerkersnetwerken.

**Figuur 2.4** Doelstellingen van Charterondertekenaars in 2020 gericht op een inclusief werkklimaat op het gebied van participatie in absolute aantallen (N=119)



\* 119 van de 150 Charterondertekenaars zeggen doelstellingen te hebben geformuleerd op het gebied van inclusie.

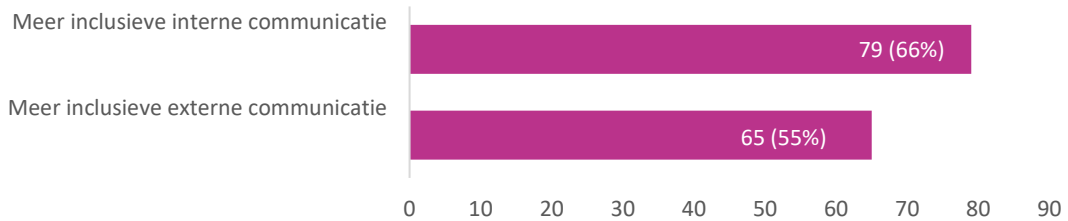
Bron: vragenlijst Monitor Charter Diversiteit 2021 (maart - mei 2022)

#### Inclusieve communicatie

Doelstellingen op het gebied van inclusieve communicatie zijn bijvoorbeeld het bevorderen van diversiteit in beeld en inclusief taalgebruik (zie figuur 2.5). Ongeveer twee derde van Charterondertekenaars heeft doelstellingen voor interne communicatie en ruim de helft heeft doelstellingen voor externe communicatie.



**Figuur 2.5 Doelstellingen van Charterondertekenaars in 2020 gericht op een inclusief werkklimaat op het gebied van inclusieve communicatie en overige doelstellingen in absolute aantallen (N=119)**



\* 119 van de 150 Charterondertekenaars zeggen doelstellingen te hebben geformuleerd op het gebied van inclusie.  
Bron: vragenlijst Monitor Charter Diversiteit 2021 (maart - mei 2022)

### Overige doelstellingen

Van de Charterondertekenaars die zich richten op inclusie heeft negen procent een andere doelstelling geformuleerd. Voorbeelden zijn het inzetten van ervaringsdeskundigen, het aanstellen van personeelsvertegenwoordiging en het ontwikkelen van een gids voor dialogosessies over verschillende aspecten van inclusie.

## 2.3 Strategieën en activiteiten

Kortom, de top-3 van activiteiten om draagvlak en bewustwording te bevorderen zijn: het organiseren van workshops, trainingen of lezingen voor het uitvoerend personeel, het organiseren van workshops, trainingen of lezingen voor management algemeen en het ondersteunen van medewerkersnetwerken. Organisaties ervaren evenementen en trainingen als het meest succesvol. Een klein deel van de Charterondertekenaars geeft aan dat de opkomst laag was bij evenementen of trainingen. De top-3 activiteiten voor aanpassing van het personeelsbeleid zijn: het aanpassen van vacatureteksten, het aanboren van nieuwe wervingskanalen en het instellen van een vast aanspreekpunt voor vragen over diversiteit of een vertrouwenspersoon. Met name het aanpassen van selectieprocedures wordt als succesvol ervaren. Een klein deel vindt echter dat er te weinig medewerkers van bepaalde diversiteitsgroepen zijn geworven. De top-3 van activiteiten voor communicatie is: intranet, websites en jaarverslagen en sociale media. Een deel van de Charterondertekenaars is hierin succesvol, een ander deel vindt dat er verbetering mogelijk is.

Diversiteit in Bedrijf onderscheidt drie soorten strategieën om diversiteit en inclusie te bewerkstelligen:

- bevorderen van draagvlak en bewustwording;
- aanpassen van het personeelsbeleid;
- inzetten van communicatie.

Communicatie is weliswaar nauw verbonden met de eerste twee strategieën, maar beschouwen we als een aparte strategie vanwege haar veelzijdige rol. Zo kan interne communicatie worden ingezet om bewustwording en draagvlak onder collega's te creëren en bij te dragen aan een inclusieve werksfeer. Externe communicatie speelt een belangrijke rol in het werven van diverse medewerkers en het bewus maken van/kennis uitwisselen met andere organisaties.

Elke strategie kan uit verschillende concrete activiteiten bestaan. In deze paragraaf bespreken we per strategie de bijbehorende activiteiten die zijn uitgevoerd in 2021.

### 2.3.1 Draagvlak en bewustwording: workshops, trainingen of lezingen het meest ingezet

Bijna alle Charterondertekenaars (96%) voeren minstens één activiteit uit ter bevordering van draagvlak en bewustwording. De meest gekozen activiteiten zijn (zie tabel 2.1):

- workshops, trainingen of lezingen voor uitvoerend personeel;
- workshops, trainingen of lezingen voor managers;
- het investeren in of het ondersteunen van medewerkersnetwerken.

Een derde van de Charterondertekenaars zet een activiteit in ter bevordering van draagvlak en bewustwording die niet valt onder de voorgelegde opties. Voorbeelden zijn deelname aan Diversity Day, het voeren van dialoogsessies en het aanstellen van medewerkers die zich specifiek bezighouden met diversiteit en inclusie.

**Tabel 2.1 Uitgevoerde activiteiten ter bevordering van draagvlak en bewustwording (N=150)**

Activiteit	Aantal	Percentage
Workshops, training of lezingen voor overig personeel	87	70%
Workshops, training of lezingen voor management algemeen	75	61%
Investeren in/ondersteunen van medewerkersnetwerken	64	52%
Workshops, training of lezingen voor bestuur en/of directie	55	44%
Aanstellen van ambassadeurs en/of rolmodellen	53	43%
Investeren in/ondersteunen van diversityboard of werkgroepen	50	40%
Overige activiteiten	40	32%

Bron: vragenlijst Monitor Charter Diversiteit 2021 (maart - mei 2022)

### 2.3.2 Aanpassing personeelsbeleid: meeste aandacht voor werving

Vrijwel alle Charterondertekenaars (99%) voeren activiteiten uit ter aanpassing van het personeelsbeleid. De top-3 van activiteiten is (zie tabel 2.2):

- aanpassen van vacatureteksten;
- aanboren van nieuwe wervingskanalen;
- instellen van een vast aanspreekpunt voor vragen over diversiteit of een vertrouwenspersoon.

Opvallend is dat iets minder dan de helft streefcijfers formuleert en trainingen voor recruiters en selecteurs organiseert. Een klein deel van de ondertekenaars creëerde in 2021 specifieke voorzieningen. Voorzieningen die benoemd worden door Charterondertekenaars zijn bijvoorbeeld stilteruimtes, genderneutrale toiletten en voorzieningen voor mensen met zintuiglijke beperkingen. Overige activiteiten zijn onder andere het stellen van vragen over diversiteit en inclusie in exitgesprekken, deelname aan onderzoek of coaching voor leidinggevenden.

**Tabel 2.2 Uitgevoerde activiteiten ter aanpassing van het personeelsbeleid (N=150)**

Activiteit	Aantal	Percentage
Aanpassen van vacatureteksten	125	83%
Aanboren van nieuwe wervingskanalen	103	69%
Een vast aanspreekpunt voor vragen over diversiteit of een vertrouwenspersoon	99	66%
Aanpassen van selectieprocedures	84	56%
Organiseren van trainingen voor recruiters en selecteurs	74	49%
Formuleren van streefcijfers	72	48%
Aanbieden van coaching en mentorschap	70	47%
Divers samenstellen van selectiecommissies	54	36%
Creëren specifieke voorzieningen	21	14%
Overige activiteiten	25	17%

Bron: vragenlijst Monitor Charter Diversiteit 2021 (maart - mei 2022)

### 2.3.3 Communicatie: intranet, jaarverslagen en interne bijeenkomsten het vaakst ingezet

Het grootste deel van de Charterondertekenaars (97%) zet activiteiten in voor interne en/of externe communicatie. Wat betreft interne communicatie is het meest ingezette kanaal intranet (zie tabel 2.3). Een kwart van de organisaties zet voor interne communicatie activiteiten in die nog niet genoemd zijn. Voorbeelden zijn een platform voor het delen van verhalen, deelname aan het Diversity Debat of het opstellen van een diversiteitskalender.

De meest gebruikte middelen voor externe communicatie zijn de website, het jaarverslag en sociale media. Een klein deel zet een overige externe activiteit in, waaronder het organiseren van presentaties of bijeenkomsten bij externe partijen en het opstellen van een communicatieplan.

**Tabel 2.3 Uitgevoerde activiteiten ten behoeve van communicatie (N=150)**

Activiteit	Aantal	Percentage
<b>Intern</b>		
Intranet	108	72%
Interne bijeenkomst	87	58%
Interne nieuwsbrief	70	47%
Overige interne activiteiten	35	23%
<b>Extern</b>		
Website	90	60%
Jaarverslag	84	56%
Sociale media	81	54%
Campagnes	34	23%
Nieuwsbrief	39	26%
Overige externe activiteiten	30	20%

Bron: vragenlijst Monitor Charter Diversiteit 2021 (maart - mei 2022)

### 2.3.4 Meest en minst succesvolle activiteiten

#### *Succesvolste activiteiten*

De activiteiten die de organisaties aanwijzen als meest succesvol zijn weergegeven in tabel 2.4.

**Tabel 2.4 Succesvolste activiteiten per strategie (N=150)\***

Activiteiten	Aantal	Percentage
<b>Bevorderen draagvlak en bewustwording</b>		
(Online) evenementen organiseren/bijwonen	54	36
(Online) trainingen/workshops organiseren	37	25
Medewerkersnetwerken opstellen/versterken	8	5
Werkgroepen aanstellen/versterken	6	4
<b>Aanpassen personeelsbeleid</b>		
Aanpassen van selectieprocedures	13	9
Aanbieden van programma's om medewerkers te werven	13	9
Aanpassen van wervingsprocedures	10	7
Training voor recruiters	7	5
<b>Communicatie</b>		
Uitvoeren van intern onderzoek	13	9
Samenwerking zoeken met andere organisaties	10	7
Communicatie over het diversiteitsbeleid	10	7

\* Charterondertekenaars konden meerdere activiteiten kiezen. In deze tabel zijn alle activiteiten opgenomen die minstens zes keer werden genoemd.

Bron: vragenlijst Monitor Charter Diversiteit 2021 (maart - mei 2022)

#### *Bevordering van draagvlak en bewustwording*

De meest genoemde succesvolle activiteiten voor het bevorderen van draagvlak en bewustwording zijn het organiseren of bijwonen van (online) evenementen en het organiseren van (online) trainingen of workshops.

Wat betreft het bevorderen van draagvlak en bewustwording noemen Charterondertekenaars de volgende succesfactoren:

- Het linken aan bijzondere dagen, zoals Diversity Day:  
*“Diversity Day was een speelse, leuke dag waardoor iedereen er weer bewust van werd hoe belangrijk en leuk diversiteit is.”*
- Het delen van eigen ervaringen met diversiteit en inclusie:  
*“Een medewerker deelde een persoonlijk verhaal in een interview, naar aanleiding van een video over Coming Out Day.”*

- Het stimuleren van de dialoog tussen medewerkers over lastige onderwerpen:  
“We had a guest D&I speaker to hold a session with us, who specifically focused on the challenges within the LGBTQIA+ community. What made it successful was the safe space for community members and allies to share their own experiences and be guided with (new) dialogue to keep the conversation going.”
- Het inspireren van medewerkers:  
“De juniorenvereniging, lezingen, kennissessies voor jongere medewerkers binnen onze organisatie (jonger dan 35 jaar) met als doel jongeren bij elkaar te brengen en ideeën te stimuleren. Deze sessies zijn succesvol omdat ze bijdragen aan wat deze jongeren nodig hebben: uitdaging, inspiratie, persoonlijke groei en het verbreden van kennis.”
- Het intern inbedden van trainingen om meer kennis en begrip in de organisatie te creëren:  
“Het unconscious bias-programma was zeer succesvol. We hebben dit verder uitgerold naar de business units en geven nu zelf unconscious bias-teamsessies. Hiervoor zijn ongeveer vijftien medewerkers opgeleid tot facilitator om hierbij te kunnen ondersteunen.”
- Het versterken van de positie van werkgroepen, gericht op het bevorderen van diversiteit en inclusie in de organisatie:  
“Instellen van werkgroepen met aanjagers voor deelonderwerpen binnen diversiteit en inclusie: daardoor wordt het onderwerp meer van de organisatie als geheel in plaats van een klein groepje.”

#### *Aanpassen van het personeelsbeleid*

Als we kijken naar de succesvolle activiteiten voor het aanpassen van het personeelsbeleid zien we de volgende succesfactoren:

- Het betrekken van medewerkers en leidinggevendenden bij programma's voor de ontwikkeling van divers talent:  
“De Talentscan en MDTL-projecten voor jongeren met een ondersteuningsbehoefte. Veel collega's waren enthousiast en zeker de jongeren zelf, waaronder ook veel jongeren met een etnische achtergrond en arbeidsafstand.”  
“Reverse mentoring, hierbij hebben 38 jongeren elk een directeur gecoacht. Dat was succesvol omdat het directeuren een andere kijk of perspectief biedt. Ze waren enthousiast eraan deel te nemen.”
- Een programma aanbieden voor het faciliteren van medewerkers met een beperking:  
“Een succesvolle pilot met de nieuwe tool Speak-See, die groeps- en online vergaderen mogelijk maakt voor auditief beperkte collega's. Aan de pilot hebben twintig mensen meegedaan. Inmiddels is het opgenomen in onze werkplek dienstverlening.”
- Het aanbieden van tools om selectieprocessen te objectiveren:  
“We hebben een kort filmpje opgenomen met drie tips voor een objectief selectieproces. Dit werkt goed om bij de start van een selectieproces kort op te frissen waarom objectief selecteren belangrijk is en waar je concreet op moet letten.”

#### *Communicatie*

Op het gebied van communicatie werden de volgende succesfactoren genoemd:

- Deelname aan onderzoek kan handvatten bieden voor het diversiteitsbeleid:  
“Er is een specifieke nul metings enquête ontwikkeld en uitgezet onder medewerkers en studenten en een onderzoeksgroep ingericht die op basis van een vervolgonderzoek de effecten kan gaan meten van o.a. de bewustwordingstrainingen.”
- De zichtbaarheid van het diversiteitsbeleid aan de buitenwereld vergroten:  
“Externe zichtbaarheid door het hijsen van de Progress vlag op Coming Out Day.”

#### *Minder succesvolle activiteiten*

Uit de antwoorden op de vraag naar de minder succesvolle activiteiten komt het volgende naar voren.

- **Draagvlak en ondersteuning:** hier noemen de meeste Charterondertekenaars trainingen (11%) of evenementen (10%). Het grootste probleem lijkt een gebrek aan belangstelling onder medewerkers voor deze bijeenkomsten, waardoor de opkomst laag is. Dit werd zowel bij online als fysieke bijeen-

komsten benoemd. Een paar Charterondertekenaars geven aan dat trainingen onvoldoende aansloten op behoeften of te weinig ingebed waren in de organisatie of dat trainingen of evenementen niet konden doorgaan vanwege corona of drukte.

- **Aanpassing van het personeelsbestand:** een klein deel van de Charterondertekenaars (9%) benoemt dat een activiteit minder succesvol was, met name dat het niet gelukt is voldoende medewerkers uit diversiteitsgroepen te werven. Hierbij werden corona, krapte op de arbeidsmarkt en personele belasting als redenen genoemd.
- **Communicatie:** enkele Charterondertekenaars (7%) noemen dat een activiteit voor communicatie minder succesvol was. Zo werden bij vijf ondertekenaars (3%) onderzoeken vertraagd of niet uitgevoerd. Ook geven vier ondertekenaars (3%) aan dat er meer ingezet moet worden op externe communicatie, bijvoorbeeld om de zichtbaarheid van de organisatie op het gebied van diversiteit en inclusie te vergroten.

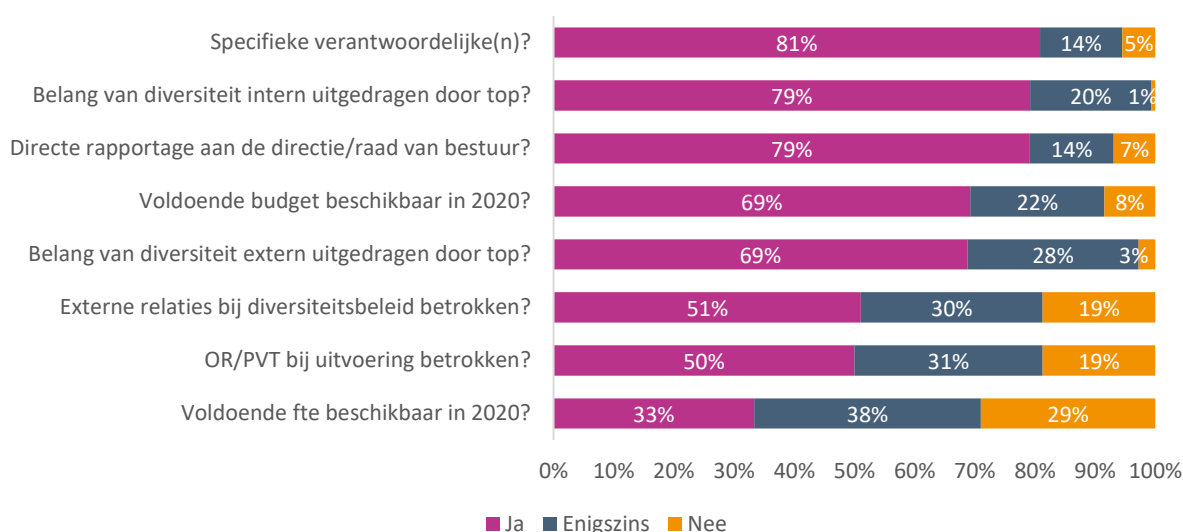
## 2.4 Uitvoering

Samenvattend is een ruime meerderheid van de Charterondertekenaars tevreden over de uitvoering van het diversiteitsbeleid. Zo is er vaak een medewerker of groep van medewerkers specifiek verantwoordelijk voor het diversiteitsbeleid. Ook wordt in de meeste gevallen het belang van diversiteit intern uitgedragen door de top en wordt er direct gerapporteerd over ontwikkelingen binnen het beleid aan de top. In 2021 had de coronacrisis weinig invloed op de uitvoering van het diversiteitsbeleid. Relatief veel Charterondertekenaars ervaren onvoldoende beschikbaarheid van arbeidsuren (fte) als knelpunt binnen de uitvoering.

### 2.4.1 Medewerker(s) specifiek verantwoordelijk voor het diversiteitsbeleid

De meeste Charterondertekenaars zijn tevreden over de uitvoering van het diversiteitsbeleid (zie figuur 2.6). Zo geeft een ruime meerderheid aan dat er een medewerker of een groep medewerkers specifiek verantwoordelijk is voor het diversiteitsbeleid. Ook wordt in de meeste gevallen het belang van diversiteit door de top intern en extern uitgedragen en wordt er direct aan de directie of raad van bestuur gerapporteerd over ontwikkelingen binnen het diversiteitsbeleid. Ruim twee derde van de Charterondertekenaars rapporteert dat er voldoende budget beschikbaar was in 2020 voor de uitvoering van het diversiteitsbeleid. De helft geeft aan dat externe relaties en intern de OR/PVT bij het diversiteitsbeleid zijn betrokken.

**Figuur 2.6** Mate waarin Charterondertekenaars het eens zijn met de stelling over de uitvoering van het diversiteitsbeleid (N=150)



*Noot.* Respondenten die zeggen dat de stelling niet van toepassing is, of er geen antwoord op weten, zijn buiten beschouwing gelaten.

Bron: vragenlijst Monitor Charter Diversiteit 2021 (maart - mei 2022)

### 2.4.2 Gebrek aan fte als knelpunt

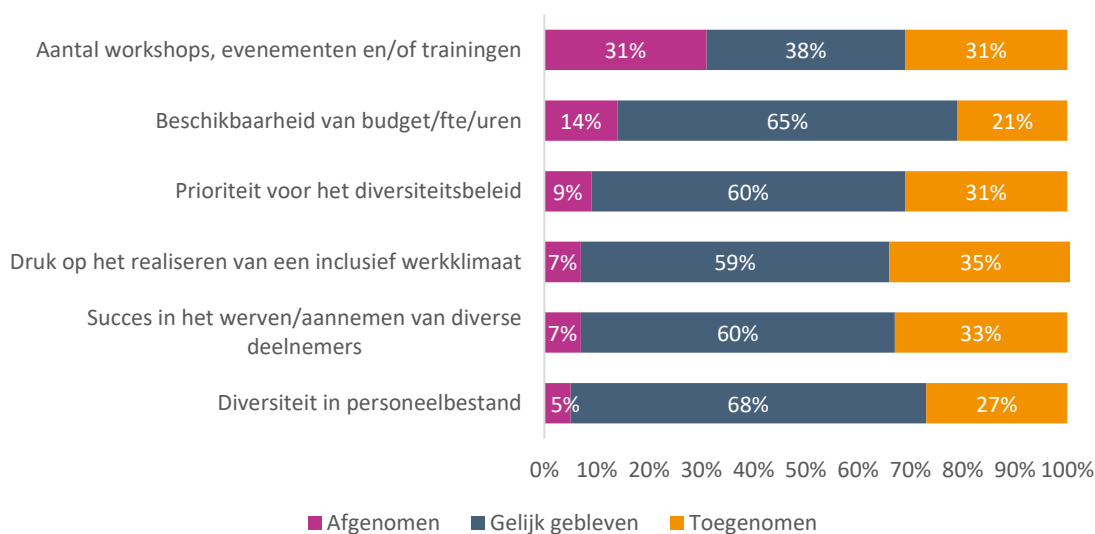
Bijna een kwart van de Charterondertekenaars ervaart onvoldoende beschikbaarheid van fte als een knelpunt binnen de uitvoering van het diversiteitsbeleid. Vijf procent benoemt onvoldoende budget als knelpunt. Slechts enkele Charterondertekenaars ervaren de overige aspecten binnen de uitvoering als knelpunt.

### 2.4.3 Beperkte invloed van de coronapandemie

In 2020 en 2021 is specifiek aandacht besteed aan de invloed van de coronapandemie op de uitvoering van het diversiteitsbeleid. De meerderheid van de Charterondertekenaars geeft aan dat de coronapandemie geen invloed had op verschillende aspecten van de uitvoering, waaronder de beschikbaarheid van fte of budget, de prioriteit van het diversiteitsbeleid en de diversiteit in het personeelsbestand (zie figuur 2.7). Wel rapporteert ruim een derde van de Charterondertekenaars dat in 2021 het aantal georganiseerde workshops, evenementen of trainingen door de coronapandemie is afgenomen.

De Charterondertekenaars is ook gevraagd of corona nog een ander effect had op de organisatie. Zo geven enkele Charterondertekenaars aan dat het thuiswerken tijdens de coronapandemie heeft geleid tot minder verbinding tussen collega's. Ook is het lastiger om nieuwe medewerkers een coachingstraject aan te bieden, waardoor medewerkers met een afstand tot de arbeidsmarkt minder goed ingewerkt worden. Aan de andere kant benoemen een paar Charterondertekenaars dat er sinds de coronapandemie meer aandacht is gekomen voor de persoonlijke (thuis)situatie van de werknemer, wat inclusie in de organisatie volgens hen heeft bevorderd.

**Figuur 2.7** Mate waarin corona invloed heeft gehad op de uitvoering van het diversiteitsbeleid (N=150)



Bron: vragenlijst Monitor Charter Diversiteit 2021 (maart - mei 2022)



## 2.5 Monitoring

In het kort zijn de meest gebruikte manieren van monitoring data-analyse en medewerkerstevredenheidsonderzoeken. Ook registreren ondertekenaars kenmerken van medewerkers, met name sekse en leeftijd. Registratie van seksuele oriëntatie komt – waarschijnlijk vanwege privacygevoeligheid – veel minder voor.

De meeste Charterondertekenaars monitoren de instroom van mensen met een arbeidsbeperking en/of chronische ziekte, niet-westerse migratieachtergrond en vrouwen. Door- en uitstroom worden minder gemonitord; relatief het vaakst voor vrouwen.

In deze paragraaf geven we weer hoe de Charterondertekenaars de voortgang van het diversiteitsbeleid monitoren en op welke aspecten van het diversiteitsbeleid dit is gericht (instroom, doorstroom en uitstroom).

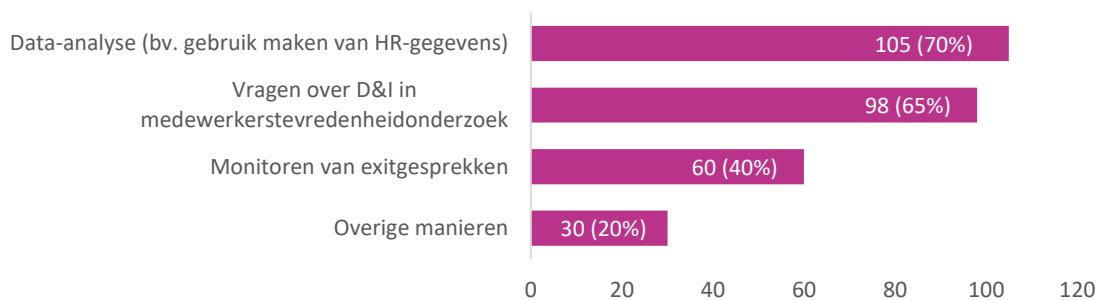
### 2.5.1 Registratie en data-analyse meest gebruikte monitorinstrumenten

Alle Charterondertekenaars geven aan dat zij de voortgang van het diversiteitsbeleid meten. Veelgebruikte instrumenten zijn data-analyse en vragen over diversiteit en inclusie in medewerkerstevredenheidsonderzoeken (zie figuur 2.8). Ook registreren ondertekenaars kenmerken van medewerkers om de voortgang van het diversiteitsbeleid bij te houden, met name op het gebied van sekse en leeftijd (zie figuur 2.9). Bij andere dimensies wordt de registratie van medewerkerskenmerken minder ingezet. Opvallend is dat relatief weinig ondertekenaars etnisch-culturele achtergrond monitoren, terwijl deze dimensie de meeste aandacht krijgt binnen het diversiteitsbeleid (zie figuur 2.1 en 2.2). Het is goed mogelijk dat ondertekenaars terughoudend zijn bij het registreren van etnisch-culturele achtergrond vanwege de privacygevoeligheid van deze gegevens. Deze terughoudendheid lijkt ook te gelden voor seksuele oriëntatie/LHBTI+.

Daarnaast zet een vijfde van de Charterondertekenaars andere manieren van monitoren in, waaronder de Benchmark Global Pride, voortgangsgesprekken en een klankbordgroep.

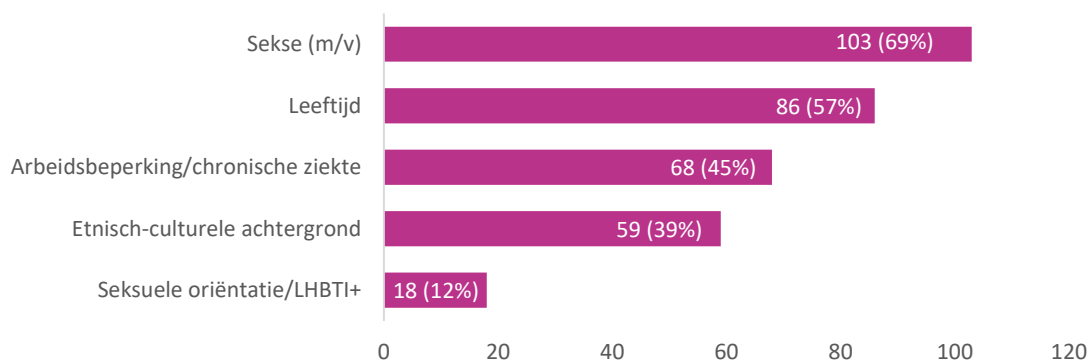
Van de Charterondertekenaars die etnisch-culturele achtergrond monitoren maakte 20% gebruik van de Barometer Culturele Diversiteit van het CBS.

**Figuur 2.8** Instrumenten die Charterondertekenaars gebruiken om de voortgang op het gebied van diversiteit en inclusie bij te houden in absolute aantallen (en percentage) (N=150)



Bron: vragenlijst Monitor Charter Diversiteit 2021 (maart - mei 2022)

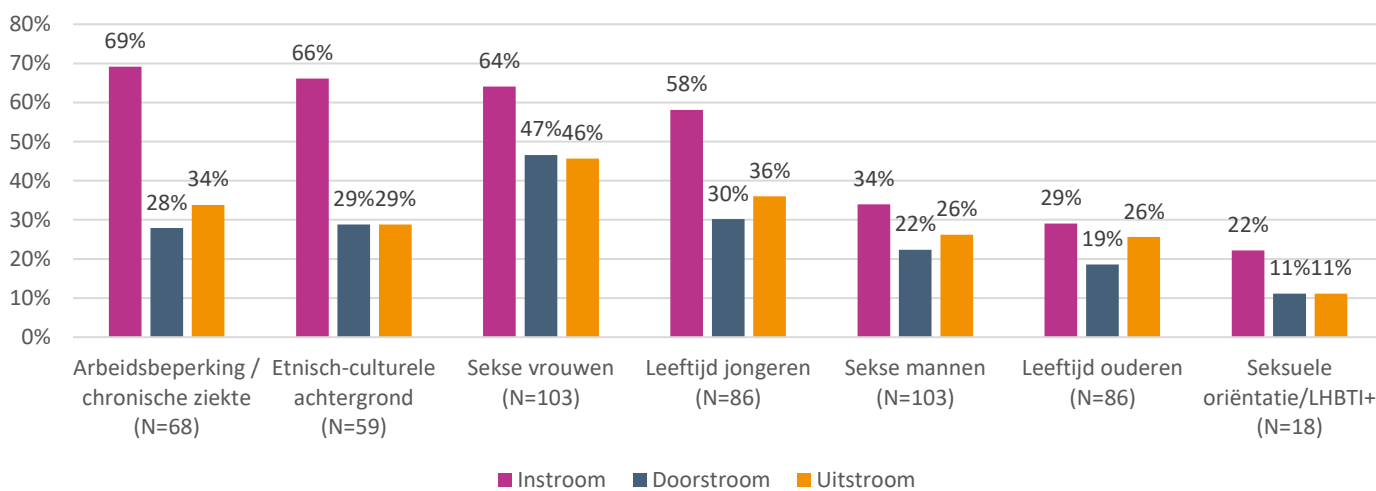
**Figuur 2.9 Kenmerken van medewerkers die Charterondertekenaars registreren om de voortgang op het gebied van diversiteit en inclusie bij te houden in absolute aantallen (en percentage) (N=150)**



### 2.5.2 Instroom, doorstroom en uitstroom meest gemonitord voor vrouwen

In figuur 2.10 is weergegeven van welke diversiteitsgroepen Charterondertekenaars de in-, door- en uitstroom monitoren. De instroom van diversiteitsgroepen wordt het meest gemonitord, met name van mensen met een arbeidsbeperking en/of chronische ziekte, etnisch-culturele achtergrond en vrouwen. Charterondertekenaars monitoren doorstroom en uitstroom relatief weinig, met uitzondering die van vrouwen. Zoals eerder genoemd registreren ondertekenaars LHBTI+ relatief weinig, waarschijnlijk vanwege de privacygevoeligheid van deze gegevens.

**Figuur 2.10 Aspecten van diversiteit (instroom, doorstroom en uitstroom) die Charterondertekenaars monitoren per dimensie in percentages\***



\* Charterondertekenaars konden alleen aangeven welke aspecten van diversiteit gemonitord worden voor de dimensies waarvan zij eerder hadden aangegeven gegevens te registreren (zie figuur 2.1). Hierdoor verschilt het totaal aantal ondertekenaars per dimensie.

Bron: vragenlijst Monitor Charter Diversiteit 2021 (maart - mei 2022)

## 2.6 Opbrengsten

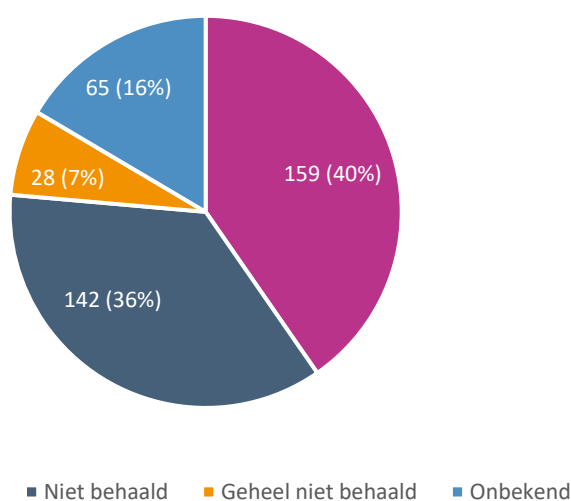
Samenvattend geven de Charterondertekenaars in 2021 aan de meeste doelstellingen voor diversiteit en inclusie te hebben behaald of daarmee goed op weg te zijn. Met name voor instroom van diversiteitsgroepen zijn de meeste doelstellingen behaald. Op het gebied van inclusie slagen Charterondertekenaars er goed in doelstellingen voor de organisatiecultuur en participatie te behalen. Ook beoordelen ondertekenaars de opbrengsten van het diversiteitsbeleid positief. Met name wat betreft draagvlak en bewustwording zien zij voor alle organisatielagen een verbetering ten opzichte van 2020. Ook zijn Charterondertekenaars er in 2021 beter in geslaagd om medewerkers uit diversiteitsgroepen aan te trekken dan in 2020.

In deze paragraaf beschrijven we de resultaten die de Charterondertekenaars hebben behaald met het diversiteitsbeleid. De resultaten zijn in de enquête op twee verschillende manieren uitgevraagd. Ten eerste hebben de ondertekenaars aangegeven in hoeverre zij hun doelstellingen voor diversiteit hebben behaald. Ten tweede hebben de ondertekenaars die in-, door- en uitstroom monitoren, aangegeven in hoeverre ze in 2021 een verandering ten opzichte van 2020 hebben gemeten. Beide uitkomsten worden in deze paragraaf besproken. Vervolgens bespreken we in hoeverre ondertekenaars hun doelstellingen voor inclusie hebben behaald. Ten slotte gaan we in op hoe Charterondertekenaars hun voortgang op verschillende onderdelen beoordelen.

### 2.6.1 Resultaten: doelstellingen gericht op diversiteit

De 122 Charterondertekenaars die meer diversiteit in het personeelsbestand nastreven als hoofddoelstelling hebben gezamenlijk 394 doelstellingen geformuleerd op het gebied van diversiteit. In figuur 2.11 is weergegeven in hoeverre deze doelstellingen volgens hen zijn behaald. Het grootste deel van deze doelstellingen is ofwel behaald, ofwel de organisaties geven aan goed op weg te zijn. Slechts een minderheid van de doelstellingen is geheel niet behaald. Bij 16% van de doelstellingen voor diversiteit is het resultaat niet bekend, waaruit blijkt dat Charterondertekenaars hun doelstellingen soms onvoldoende monitoren.

**Figuur 2.11** Mate waarin doelstellingen voor 2021 op het gebied van diversiteit volgens Charterondertekenaars zijn behaald (N=394)



Bron: vragenlijst Monitor Charter Diversiteit 2021 (maart - mei 2022)

\* Hieronder vallen alle doelstellingen gericht op diversiteit, oftewel alle doelstellingen gericht op de in-, door- en uitstroom van de verschillende diversiteitsgroepen.

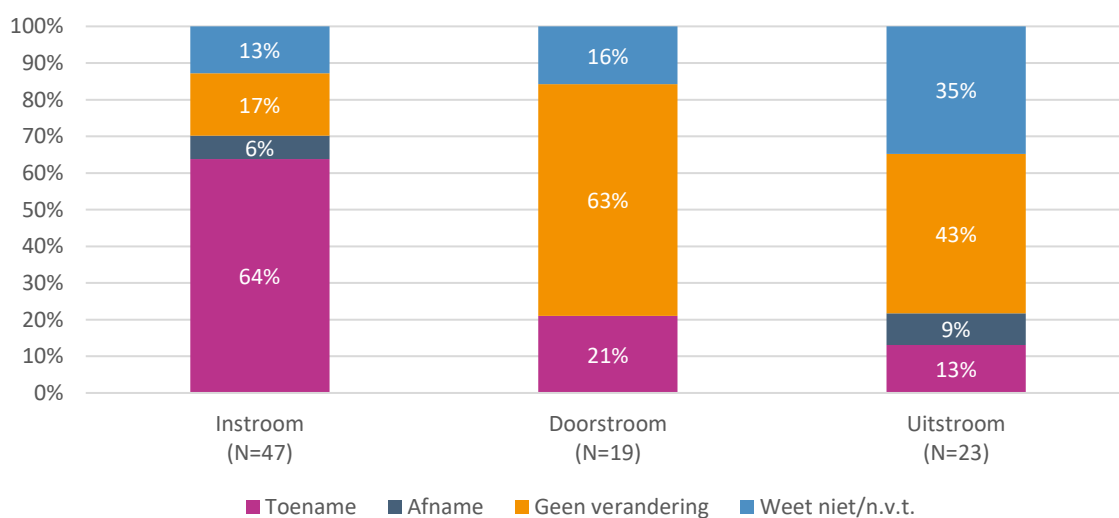
Als we de doelstellingen verder uitsplitsen naar dimensies van diversiteit valt op dat voor de meeste dimensies ongeveer de helft van de doelstellingen behaald is; met de andere helft van de doelstellingen zijn ondertekenaars voor het grootste deel goed op weg. Alleen voor doelstellingen gericht op arbeidsbeperking en/of chronische ziekte en etnisch-culturele dimensies ligt dit aandeel lager: doelstellingen op het gebied van arbeidsbeperkingen zijn voor iets minder dan de helft behaald, een derde is goed op weg. Bij de etnisch-culturele dimensie is een kwart behaald en ruim een derde goed op weg. Voor doelstellingen gericht op de dimensie LHBTI+ is weinig zicht op het behalen ervan, aangezien organisaties hiervan meestal geen registraties bijhouden.

## 2.6.2 Resultaten: verandering van in-, door- en uitstroom ten opzichte van 2020

### *Arbeidsbeperking en/of chronische ziekte*

Twee derde van de Charterondertekenaars die de instroom van medewerkers met een arbeidsbeperking en/of chronische ziekte monitoren geeft aan dat de instroom is toegenomen in 2021 ten opzichte van 2020 (zie figuur 2.12). Weinig Charterondertekenaars monitoren de door- en uitstroom van deze medewerkers. Van de Charterondertekenaars die dat wel doen ziet een relatief groot deel geen verandering ten opzichte van 2020.

**Figuur 2.12** Gemonitorde verandering in 2021 ten opzichte van 2020 wat betreft instroom, doorstroom en uitstroom van medewerkers met een arbeidsbeperking of chronische ziekte, in percentages

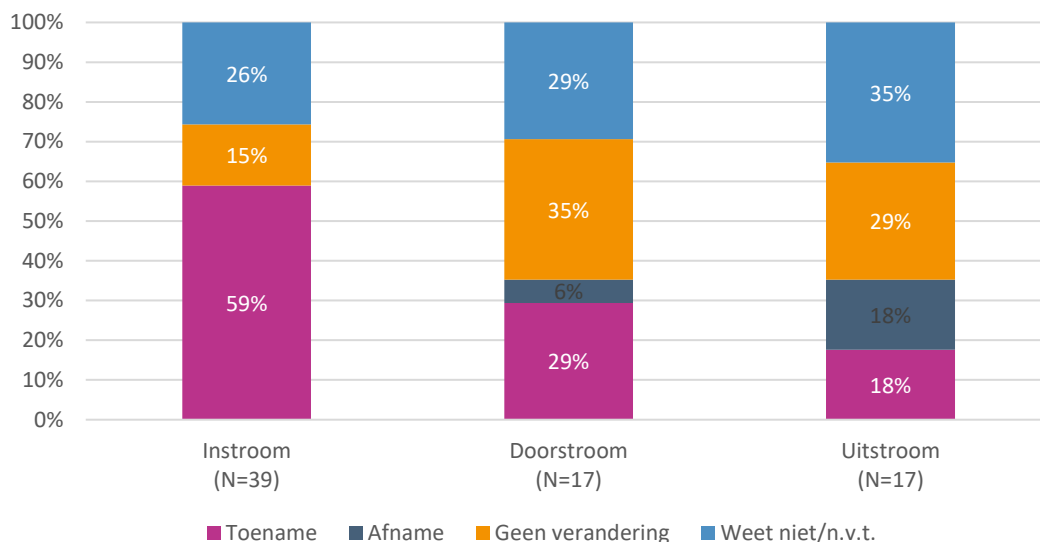


Bron: vragenlijst Monitor Charter Diversiteit 2021 (maart - mei 2022)

### *Etnisch-culturele achtergrond*

Van de Charterondertekenaars die de instroom van medewerkers met een niet-westerse migratieachtergrond monitoren, zag ruim de helft een toename ten opzichte van 2020 (zie figuur 2.13). Door- en uitstroom van deze medewerkers wordt minder gemonitord dan de instroom en hiervan zien Charterondertekenaars wisselende resultaten.

**Figuur 2.13** Gemonitorde verandering in 2021 ten opzichte van 2020 wat betreft instroom, doorstroom en uitstroom van medewerkers met een niet-westerse migratieachtergrond, in percentages

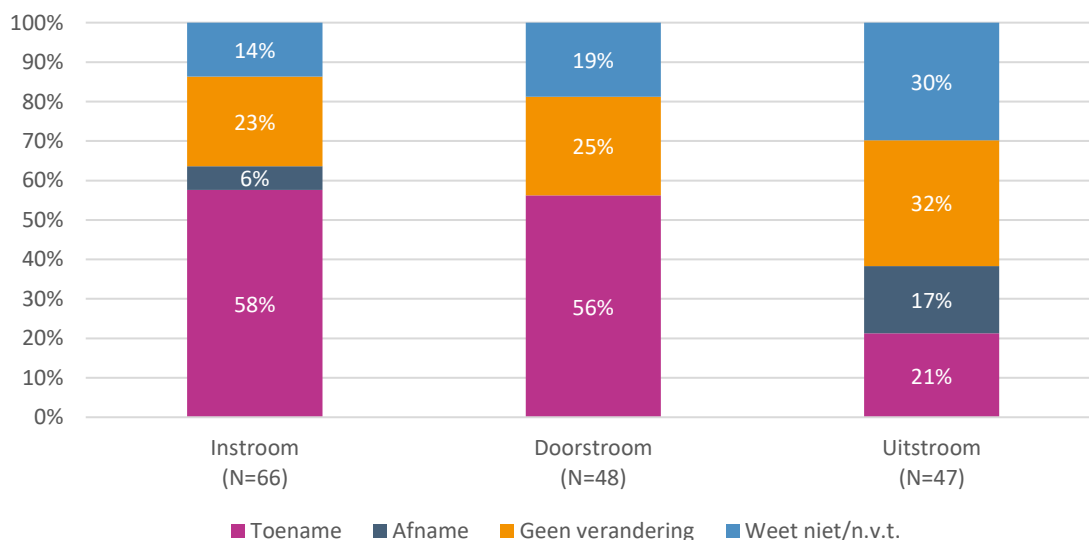


Bron: vragenlijst Monitor Charter Diversiteit 2021 (maart - mei 2022)

### Sekse

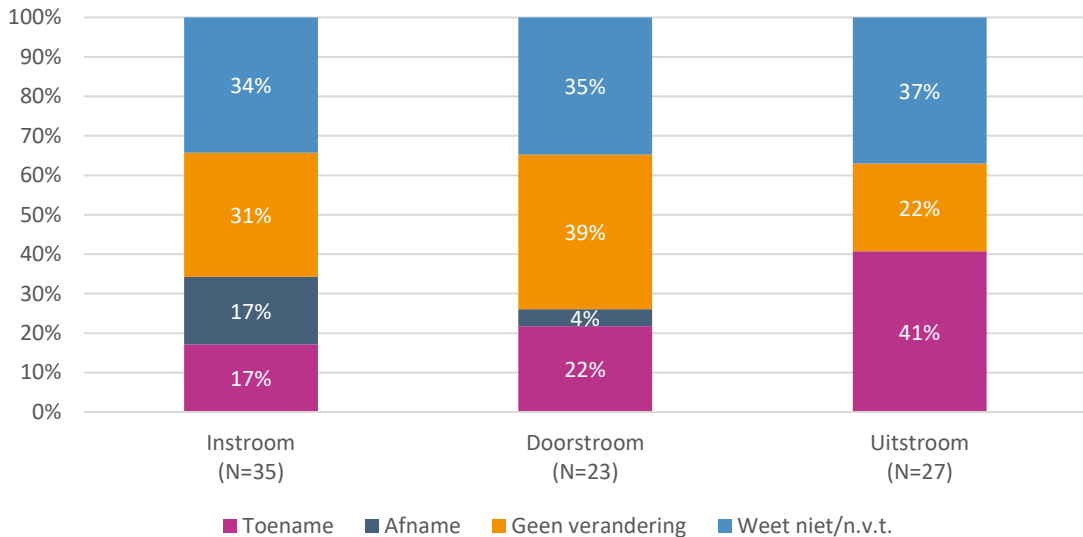
De in-, door- en uitstroom van vrouwelijke medewerkers wordt relatief veel gemonitord door Charterondertekenaars. Wat betreft de instroom merken de meeste Charterondertekenaars een toename in 2021 vergeleken met 2020. Ook rapporteren de meeste Charterondertekenaars een toename in de doorstroom van vrouwelijke medewerkers naar hogere posities in de organisatie (zie figuur 2.14). Wat betreft de in-, door- en uitstroom van mannelijke medewerkers geven de meeste Charterondertekenaars aan dat er geen verandering is ten opzichte van 2020 of dat dit niet bekend is (zie figuur 2.15). Opvallend is het relatief hoge percentage dat toename van uitstroom van mannelijke medewerkers rapporteert.

**Figuur 2.14** Gemonitorde verandering in 2021 ten opzichte van 2020 wat betreft instroom, doorstroom en uitstroom van vrouwelijke medewerkers, in percentages



Bron: vragenlijst Monitor Charter Diversiteit 2021 (maart - mei 2022)

**Figuur 2.15** Gemonitorde verandering in 2021 ten opzichte van 2020 wat betreft instroom, doorstroom en uitstroom van mannelijke medewerkers, in percentages

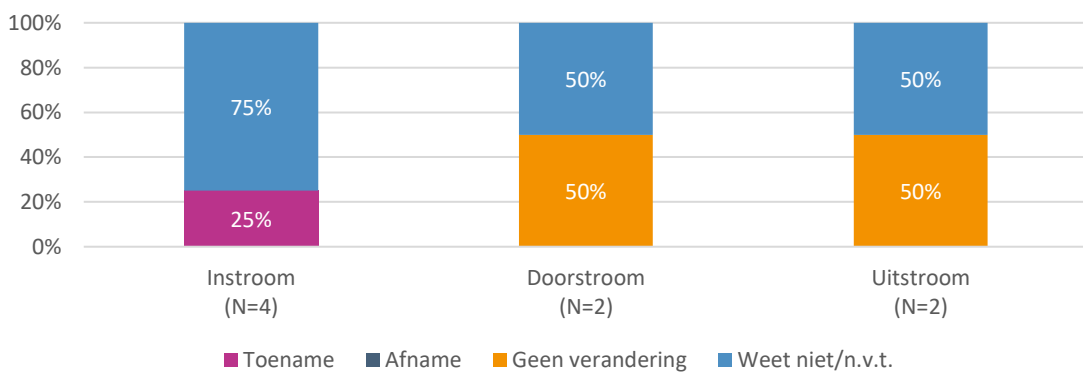


Bron: vragenlijst Monitor Charter Diversiteit 2021 (maart - mei 2022)

#### *Seksuele oriëntatie/LHBTI+*

Weinig Charterondertekenaars monitoren de in-, door- en uitstroom van LHBTI+-medewerkers. Ook de Charterondertekenaars die dit wel bijhouden, weten niet allemaal hoe dit zich heeft ontwikkeld vergeleken met 2020 (zie figuur 2.16).

**Figuur 2.16** Gemonitorde verandering in 2021 ten opzichte van 2020 wat betreft instroom, doorstroom en uitstroom van LHBTI+-medewerkers, in percentages



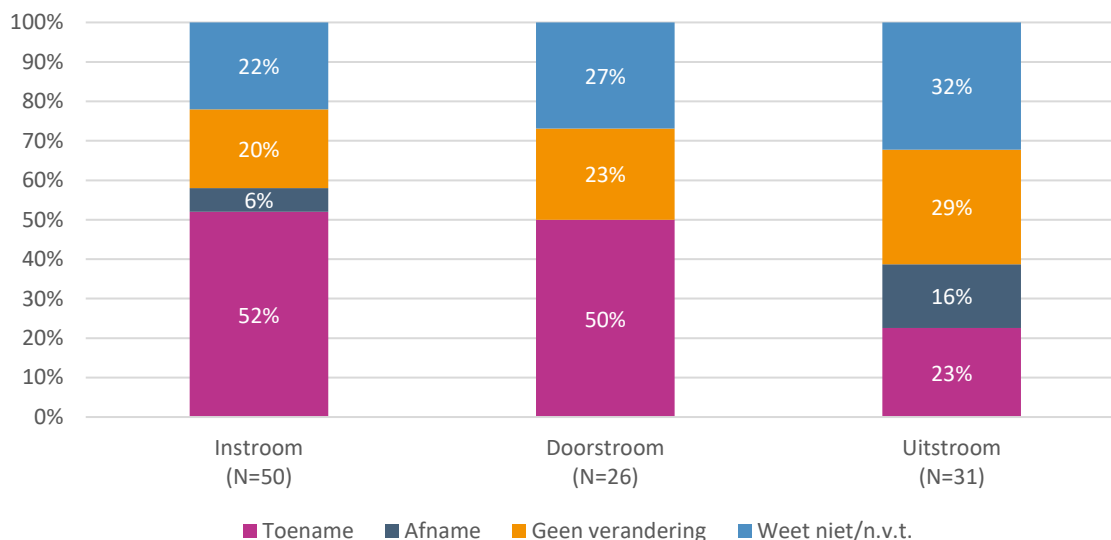
Bron: vragenlijst Monitor Charter Diversiteit 2021 (maart - mei 2022)

#### *Leeftijd*

Van de Charterondertekenaars die de in- en doorstroom van jonge medewerkers bijhouden ziet de helft hierin een toename in 2021 ten opzichte van 2020 (zie figuur 2.17). Voor uitstroom zijn de resultaten gemengd. Wat betreft oudere medewerkers ziet een relatief groot deel van Charterondertekenaars een toename of geeft aan hierop geen zicht te hebben (zie figuur 2.18).

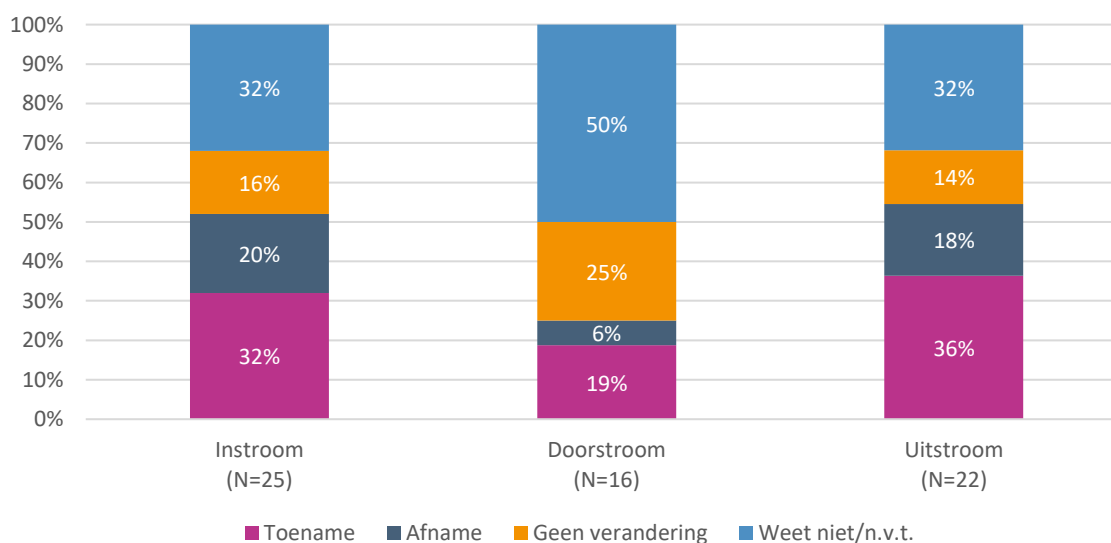


**Figuur 2.17** Gemonitorde verandering in 2021 ten opzichte van 2020 wat betreft instroom, doorstroom en uitstroom van jongere medewerkers, in percentages



Bron: vragenlijst Monitor Charter Diversiteit 2021 (maart – mei 2022)

**Figuur 2.18** Gemonitorde verandering in 2021 ten opzichte van 2020 wat betreft instroom, doorstroom en uitstroom van oudere medewerkers, in absolute aantallen

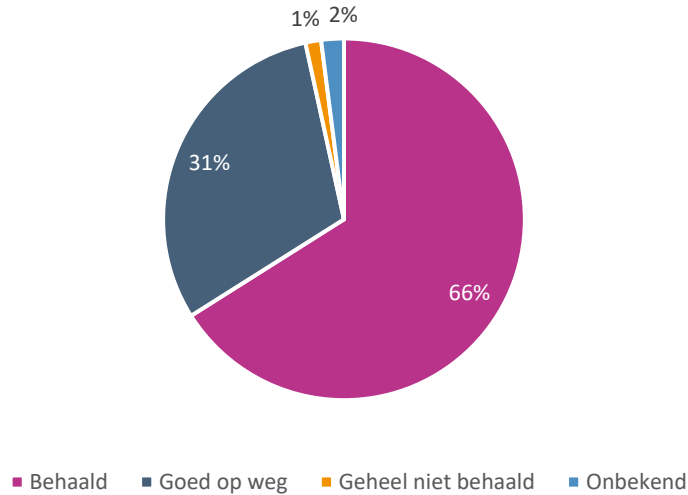


Bron: vragenlijst Monitor Charter Diversiteit 2021 (maart – mei 2022)

### 2.6.3 Resultaten: doelstellingen gericht op inclusie

De 119 Charterondertekenaars die het bevorderen van inclusie als hoofddoelstelling nastreven, hebben gezamenlijk 642 doelstellingen voor inclusie geformuleerd. Deze doelstellingen kunnen betrekking hebben op de organisatiecultuur, participatie en inclusieve communicatie (zie figuur 2.3, 2.4 en 2.5). In figuur 2.19 is weergegeven in hoeverre de doelstellingen voor inclusie zijn behaald. Twee derde van de doelstellingen gericht op inclusie is behaald, daarnaast is een derde goed op weg. Slechts een zeer klein deel van de doelstellingen is geheel niet behaald. Ook opvallend is dat bij slechts twee procent van de doelstellingen onbekend is in hoeverre deze behaald is. Charterondertekenaars lijken dus goed zicht te hebben op het behalen van doelstellingen voor inclusie.

**Figuur 2.19** Mate waarin doelstellingen voor 2021 op het gebied van inclusie volgens Charterondertekenaars zijn behaald (N=642)\*



Bron: vragenlijst Monitor Charter Diversiteit 2021 (maart – mei 2022)

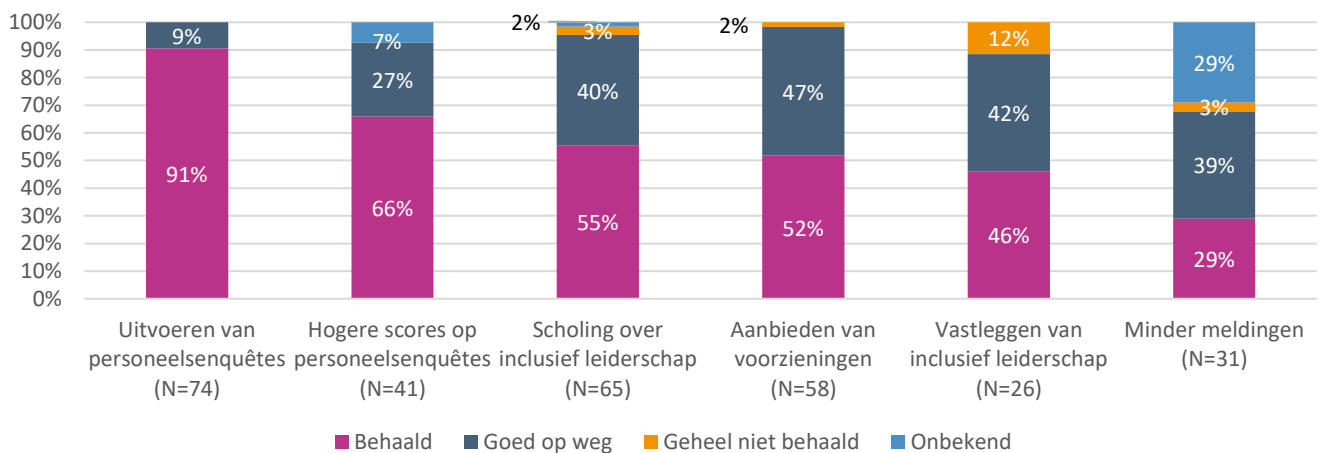
\* Hieronder vallen alle doelstellingen gericht op inclusie, oftewel alle doelstellingen gericht op de organisatiecultuur, participatie en communicatie.

Hieronder beschrijven we in hoeverre doelstellingen gericht op inclusie behaald zijn, uitgesplitst naar doelstellingen op het gebied van organisatiecultuur, participatie en communicatie.

#### Organisatiecultuur

Op het gebied van organisatiecultuur is het overgrote deel van de Charterondertekenaars erin geslaagd personeelsenquêtes met vragen over diversiteit en inclusie uit te zetten (zie figuur 2.20). Ook is het twee derde gelukt om hogere scores op deze personeelsenquêtes te behalen. Minder succes werd geboekt met het verminderen van meldingen of klachten over ongewenst gedrag.

**Figuur 2.20** Mate waarin doelstellingen voor 2021 op het gebied van organisatiecultuur volgens Charterondertekenaars zijn behaald

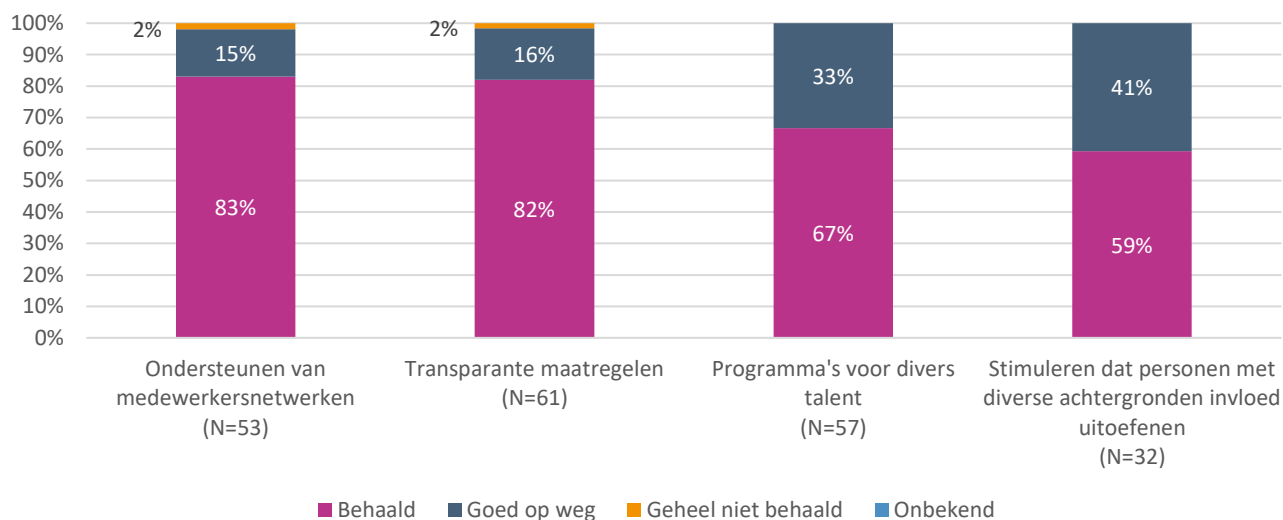


Bron: vragenlijst Monitor Charter Diversiteit 2021 (maart – mei 2022)

### Participatie

De Charterondertekenaars hebben doelstellingen op het gebied van participatie voor het overgrote deel behaald (zie figuur 2.21). De meest behaalde doelstellingen op het gebied van participatie zijn het ondersteunen of faciliteren van medewerkersnetwerken en het ontwikkelen van transparante en toegankelijke maatregelen.

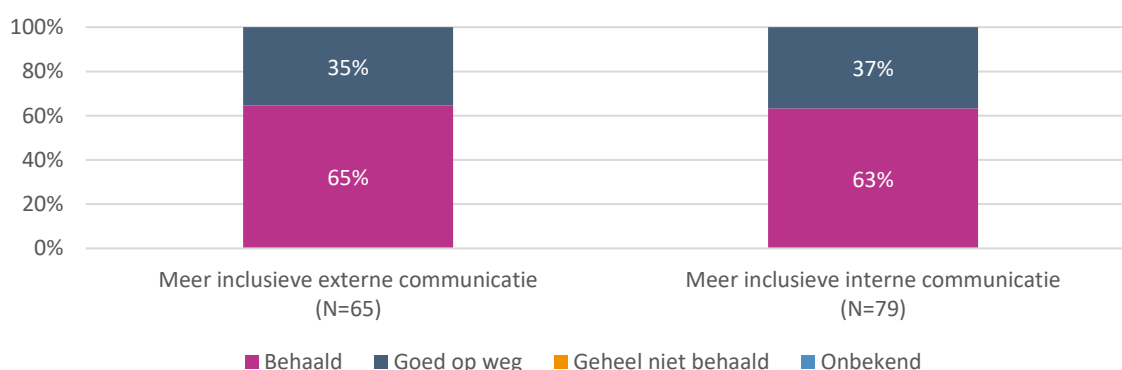
**Figuur 2.21** Mate waarin doelstellingen voor 2021 op het gebied van participatie volgens Charterondertekenaars zijn behaald



### Inclusieve communicatie

Charterondertekenaars hebben ook positieve resultaten geboekt met de doelstellingen voor inclusieve communicatie: ongeveer twee derde van deze doelstellingen is behaald, de rest is goed op weg (zie figuur 2.22). Dit geldt voor zowel de externe als interne communicatie.

**Figuur 2.22** Mate waarin doelstellingen voor 2021 op het gebied van inclusieve communicatie volgens Charterondertekenaars zijn behaald

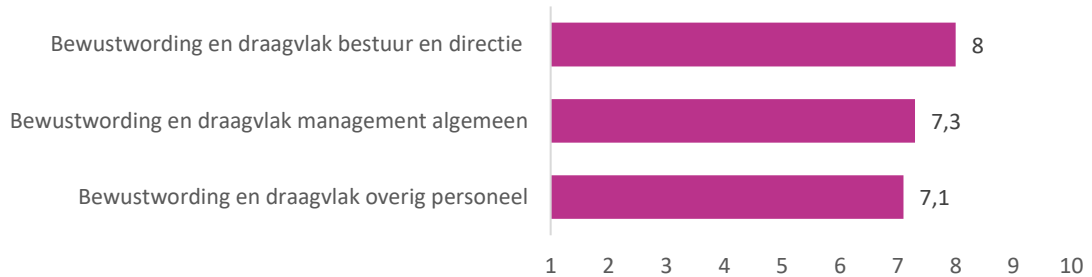


## 2.6.4 Beoordeling van de opbrengsten en impact

### Positieve beoordeling van bewustwording en draagvlak

De Charterondertekenaars hebben de opbrengsten van het diversiteitsbeleid in hun organisatie beoordeeld op een schaal van 1 (heel slecht) tot 10 (heel goed). In figuur 2.23 zijn de gemiddelde beoordelingen op het gebied van bewustwording en draagvlak weergegeven. Respondenten zijn hier positief over, met name over bewustwording en draagvlak onder het bestuur en de directie.

**Figuur 2.23 Gemiddelde beoordeling van de opbrengsten op het gebied van bewustwording en draagvlak (N=150)**

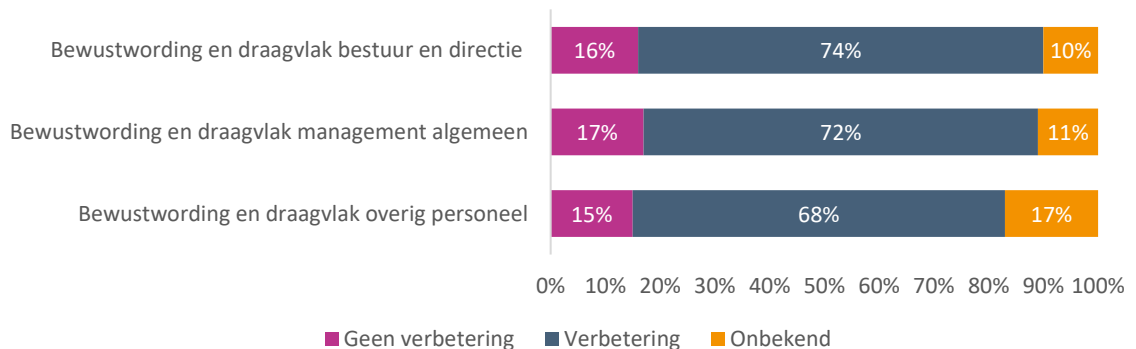


Bron: vragenlijst Monitor Charter Diversiteit 2021 (maart - mei 2022)

*Verbetering ten opzichte van 2020 op gebied van bewustwording en draagvlak*

De meeste Charterondertekenaars rapporteren ten opzichte van 2020 een verbetering van bewustwording en draagvlak (zie figuur 2.24). Bijna driekwart bij het bestuur en de directie en management algemeen en ruim twee derde bij overig personeel.

**Figuur 2.24 Beoordeling van de verbeteringen in 2021 ten opzichte van 2020 wat betreft bewustwording en draagvlak, in percentages (N=150)**



Bron: vragenlijst Monitor Charter Diversiteit 2021 (maart - mei 2022)

*Redelijk positieve beoordeling van de opbrengsten van het diversiteitsbeleid*

Ook over de opbrengsten van het diversiteitsbeleid rapporteren de Charterondertekenaars overwegend positief (zie figuur 2.25). De meeste opbrengsten beoordelen de ondertekenaars met een cijfer rond de 7,5. Wat betreft het aantrekken en behouden van medewerkers uit diversiteitsgroepen zijn Charterondertekenaars iets minder positief.

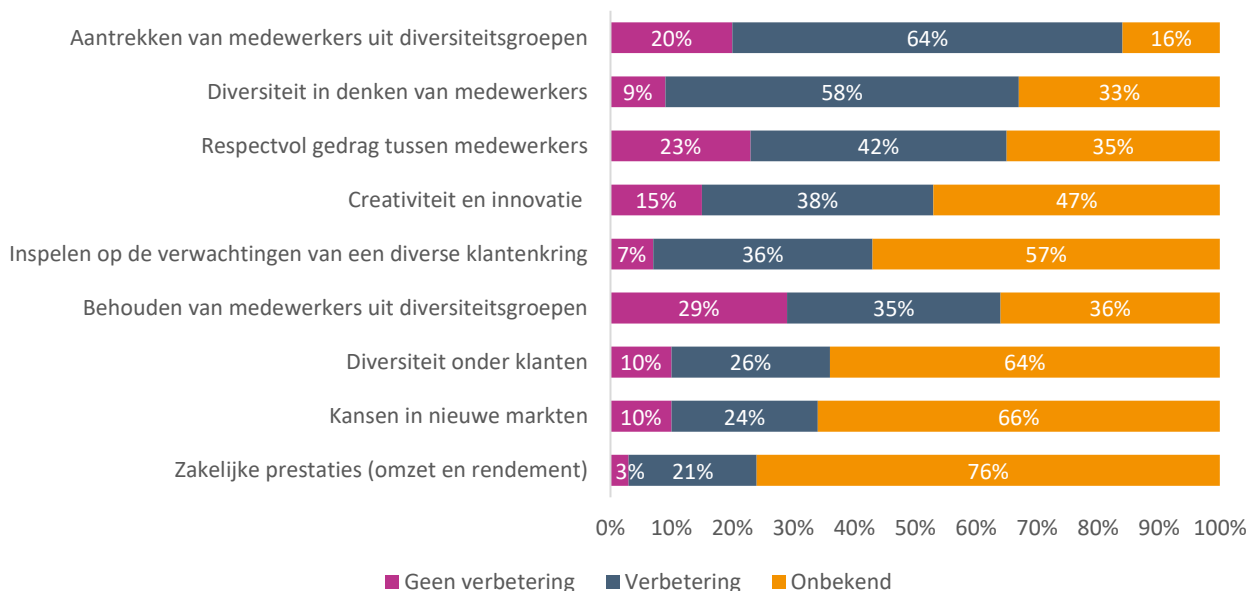
**Figuur 2.24 Gemiddelde beoordeling van de opbrengsten van het diversiteitsbeleid (N=150)**



Bron: vragenlijst Monitor Charter Diversiteit 2021 (maart - mei 2022)

*Meer medewerkers uit diversiteitsgroepen en meer diversiteit in denken van medewerkers dan in 2020*  
 Bijna twee derde van de Charterondertekenaars geeft aan in 2021 meer medewerkers uit diversiteitsgroepen te hebben aangetrokken, vergeleken met 2020 (zie figuur 2.26). Daarnaast ziet ruim de helft een verbetering op het gebied van diversiteit in denken van medewerkers en iets minder dan de helft meer respectvol gedrag tussen medewerkers.

**Figuur 2.26 Beoordeling van de verbeteringen in 2021 ten opzichte van 2020, in absolute aantallen (N=150)**

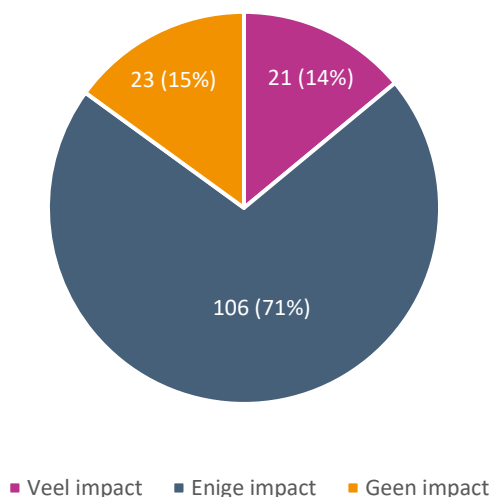


Bron: vragenlijst Monitor Charter Diversiteit 2021 (maart - mei 2022)

### 2.6.5 Impact van ondertekening Charter Diversiteit

De meeste Charterondertekenaars (71%) geven aan dat het ondertekenen van de Charter Diversiteit impact heeft gehad op de organisatie (zie figuur 2.27); 14% vindt zelfs dat het ondertekenen veel impact heeft gehad.

**Figuur 2.27** Beoordeling van de impact van het ondertekenen van de Charter Diversiteit (N=150)



Bron: vragenlijst Monitor Charter Diversiteit 2021 (maart – mei 2022)

## 2.7 Ondersteuning door SER Diversiteit in Bedrijf

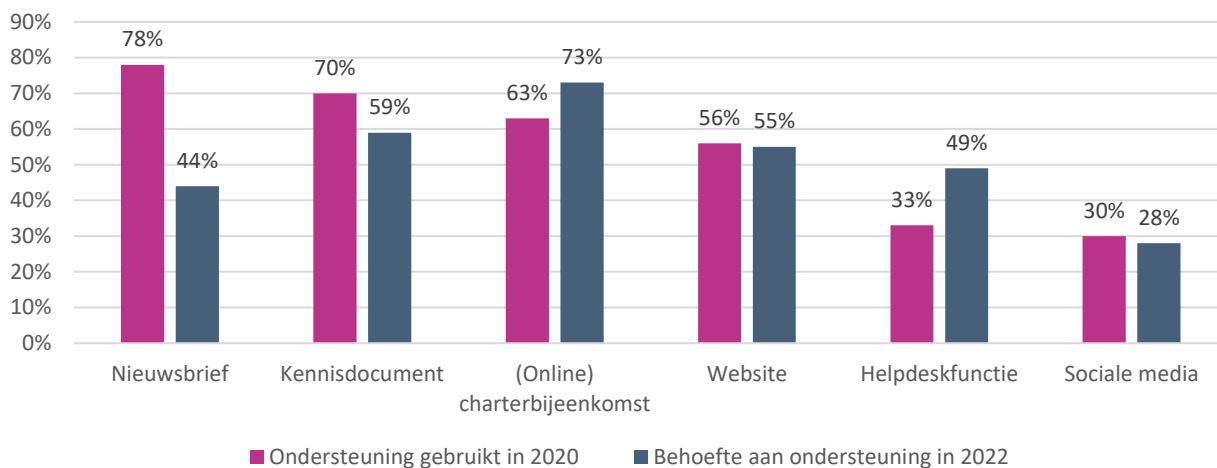
In het kort zijn de meeste Charterondertekenaars tevreden over de ontvangen ondersteuning. De nieuwsbrief en de kennisdocumenten zijn de meest gebruikte vormen van ondersteuning van SER Diversiteit in Bedrijf in 2021. Voor 2022 hebben de meeste Charterondertekenaars behoefte aan (online) Charterbijeenkomsten, kennisdocumenten en de helpdesk.

### 2.7.1 Meeste behoefte aan kennisdocumenten en (online) Charterbijeenkomsten

Aan de Charterondertekenaars is ook gevraagd van welke vormen van ondersteuning van SER Diversiteit in Bedrijf zij gebruikgemaakt hebben in 2021 en waaraan zij in 2022 behoefte hebben. De meest gebruikte vorm van ondersteuning is de nieuwsbrief van SER Diversiteit in Bedrijf (zie figuur 2.28). Minder dan de helft geeft echter aan hieraan behoefte te hebben voor 2022, wat suggereert dat deze vorm van ondersteuning of de specifieke inhoud van de nieuwsbrief onvoldoende aansluit bij de behoeften van de ondertekenaars. Daarnaast gebruikte het grootste deel van de Charterondertekenaars de kennisdocumenten in 2021. Ook heeft meer dan de helft in 2022 behoefte aan kennisdocumenten. In 2021 nam twee derde van de Charterondertekenaars deel aan een (online) Charterbijeenkomst, en zelfs een groter deel heeft hieraan behoefte in 2022. Een derde van de Charterondertekenaars maakte gebruik van de helpdeskfunctie of sociale media. Opvallend is dat de helft van de Charterondertekenaars aangeeft in 2022 behoefte te hebben aan de helpdeskfunctie. Dit suggereert dat nog niet alle ondertekenaars hun weg naar de helpdesk vinden en/of dat de behoefte aan deze vorm van ondersteuning groeit.



**Figuur 2.28 Vormen van ondersteuning door Diversiteit in Bedrijf die Charterondertekenaars gebruikten in 2021 en waaraan ze behoefte hebben in 2022, in absolute aantallen (N=150)**



Bron: vragenlijst Monitor Charter Diversiteit 2021 (maart - mei 2022)

### 2.7.2 Positieve beoordeling van de gebruikte vormen van ondersteuning

Charterondertekenaars die in 2021 gebruik hebben gemaakt van een specifieke vorm van ondersteuning is gevraagd deze te beoordelen op een schaal van 1 tot 10. De Charterondertekenaars zijn overwegend positief over de vormen van ondersteuning die ze gebruikt hebben, met name wat betreft de helpdeskfunctie (zie tabel 2.5).

**Tabel 2.5 Gemiddelde beoordelingen van gebruikte vormen van ondersteuning door Diversiteit in Bedrijf**

Helpdeskfunctie (N=46)*	Kennisdocument (N=102)*	Charterbijeenkomst (N=93)*	Nieuwsbrief (N=81)*	Sociale media (N=114)*	Website (N=43)*
7,8	7,7	7,7	7,6	7,4	7,2

\* Niet alle respondenten die een vorm van ondersteuning hebben gebruikt hebben deze ook beoordeeld.

Bron: vragenlijst Monitor Charter Diversiteit 2021 (maart - mei 2022)

## 2.8 Opvallende ontwikkelingen

Samenvattend is hieronder specifiek gekeken naar de 64 Charterondertekenaars die de afgelopen drie jaar de voortgangsrapportage hebben ingevuld om meerjarige trends in beeld te brengen. Tussen 2019 en 2021 zien we onder andere:

- een toename in de aandacht voor elke dimensie van diversiteit, met name de etnisch-culturele dimensie;
- meer doelstellingen voor inclusie;
- vaker aanpassing van selectieprocedures;
- meer gebruik van nieuwsbrieven voor interne en externe communicatie;
- vaker registratie van etniciteit en minder vaak van arbeidsbeperking en/of chronische ziekte;
- meer tevredenheid bij Charterondertekenaars over de opbrengsten van het diversiteitsbeleid, met name op het gebied van zakelijke prestaties.

Voor de monitor van 2019, 2020 en 2021 zijn grotendeels dezelfde enquêtes gebruikt. Dit maakt het mogelijk om deze jaren met elkaar te vergelijken. Dit doen we door een vergelijking te maken voor de Charterondertekenaars die de voortgangsrapportages van 2019, 2020 en 2021 hebben ingevuld (N=64). Deze vergelijking is beschrijvend; we hebben geen significantietesten gedaan.

### 2.8.1 Meer focussen op etnisch-culturele diversiteit, minder op arbeidsbeperking/chronische ziekte

- Een eerste opvallende ontwikkeling is dat Charterondertekenaars meer aandacht besteden aan alle dimensies van diversiteit. Voor iedere dimensie van diversiteit geldt dat het aandeel Charterondertekenaars dat hun beleid op deze dimensie richt toeneemt tussen 2019 en 2021.
- Het grootste verschil zien we voor de etnisch-culturele dimensie: in 2019 en 2020 focuste twee derde van de Charterondertekenaars op deze dimensie; in 2021 was dat 82%. De toegenomen aandacht voor etnisch-culturele diversiteit heeft vermoedelijk te maken met het Black Lives Matter-protest dat in deze periode wereldwijd de aandacht vestigde op etnische ongelijkheid.
- De aandacht voor arbeidsbeperking en/of chronische ziekte nam als enige af tussen 2019 en 2020, om in 2021 weer naar het niveau van 2019 te stijgen. Dit is opvallend, aangezien onderzoek uit 2020 aantoont dat de baanvindkans van personen uit het doelgroepenregister nog te laag is om de banenafspraken (125.000 banen voor personen uit het doelgroepenregister) te halen.<sup>1</sup> Mogelijk speelt corona hier een rol en zagen bedrijven ten tijde van lockdowns minder mogelijkheden om deze doelgroep de benodigde begeleiding te bieden.
- Het aantal Charterondertekenaars dat als hoofddoelstellingen meer diversiteit in het personeelsbestand nastreefde, is toegenomen tussen 2019 en 2021 (van 77% naar 86%).
- In 2020 en 2021 formuleerden de ondertekenaars iets minder doelstellingen gericht op arbeidsbeperking en/of chronische ziekte dan in 2019. Ook het aantal doelstellingen gericht op mannelijke medewerkers nam af. Voor de etnisch-culturele dimensie zijn de doelstellingen juist toegenomen.

### 2.8.2 Evenveel aandacht voor inclusie

- De meeste doelstellingen voor inclusie krijgen in 2020 en 2021<sup>2</sup> ongeveer evenveel aandacht. Wat betreft het verminderen van meldingen of klachten over ongewenst gedrag en meer inclusieve interne communicatie zien we een lichte toename. Het aanbieden van voorzieningen voor medewerkers kreeg in 2021 iets minder aandacht dan in 2020.

### 2.8.3 Meer aandacht voor draagvlak onder management en overig personeel, selectieprocedures en nieuwsbrieven

- **Bewustwording en draagvlak:** het aantal workshops, trainingen of lezingen voor uitvoerend personeel en management is toegenomen tussen 2019 en 2021, het aantal voor bestuur/directie afgenomen.
- **Aanpassingen personeelsbeleid:** Charterondertekenaars zetten meer activiteiten in voor aanpassingen van het personeelsbeleid. Zo paste in 2019 een minderheid van de Charterondertekenaars de selectieprocedures aan; dit steeg in de jaren daarna naar meer dan de helft in 2021.
- **Communicatie:** de ondertekenaars zetten activiteiten voor communicatie steeds meer in, met name de (interne en externe) nieuwsbrief. Het gebruik van jaarverslagen voor interne communicatie nam af tussen 2019 en 2021.

### 2.8.4 Etnisch-culturele achtergrond vaker geregistreerd, arbeidsbeperking juist minder

- Het aantal Charterondertekenaars dat etnisch-culturele achtergrond registreert, is toegenomen tussen 2019 en 2021. Dit zou kunnen betekenen dat minder Charterondertekenaar de AVG als obstakels zien voor het registreren van etnisch-culturele achtergrond.
- Daarentegen zijn er minder Charterondertekenaars die arbeidsbeperking en/of chronische ziekte registreren.

<sup>1</sup> Fris, P. (2020). *Onderzoek Doelgroepgrootte banenafpraak: update 2020. Is de omvang van de doelgroep toereikend om in 2025 125.000 extra ben te realiseren?* Nederland, Zoetermeer: Panteia. Verkregen van: <https://www.rijksoverheid.nl/onderwerpen/werken-met-arbeidsbeperking/documenten/publicaties/2020/12/18/panteia-eindrapport-update-doelgroepgrootte-banenafpraak>

<sup>2</sup> In 2019 zijn doelstellingen gericht op inclusie op een andere manier uitgevraagd dan in 2020 en 2021. Om deze reden kunnen we alleen een vergelijking trekken tussen 2020 en 2021 voor de doelstellingen gericht op inclusie.

### 2.8.5 Meer tevreden over zakelijke prestaties

- Charterondertekenaars zijn meer tevreden over de opbrengsten van het diversiteitsbeleid in 2021, vergeleken met de twee voorgaande jaren.
- Bij zakelijke prestaties zien we het grootste verschil; in 2019 waren Charterondertekenaars nog matig tevreden met de opbrengsten (rapportcijfer 5,8), terwijl dit in de jaren daarna steeg naar rapportcijfer 7,2 in 2021. Deze stijging is opvallend, aangezien Charterondertekenaars in alle drie de jaren aangeven slecht zicht te hebben op het effect van diversiteit op hun zakelijke prestaties. Om meer zicht te krijgen op de meerwaarde van diversiteit voor zakelijke prestaties kan het business case perspectief helpend zijn. Hierin verbinden arbeidsorganisaties diversiteit en inclusie en het beleid hiervoor aan het realiseren van de strategische organisatiedoelstellingen.

## 3 Samenvatting & conclusie

In dit hoofdstuk relateren wij de belangrijkste bevindingen van de Monitor Charter Diversiteit aan de beleidstheorie, die we beschreven in hoofdstuk 1.

### 3.1 Doelstellingen

Voor het bevorderen van een divers personeelsbestand richten de meeste Charterondertekenaars zich in 2021 op de instroom van diversiteitsgroepen. De focus ligt name op het aantrekken van medewerkers met een niet-westerse migratieachtergrond, medewerkers met een arbeidsbeperking/chronische ziekte, jongeren en vrouwen. De door- en uitstroom van diversiteitsgroepen krijgt minder aandacht. De doelstellingen voor inclusie richten zich vooral op de organisatiecultuur en de participatie van diversiteitsgroepen binnen de organisatie.

### 3.2 Strategieën en activiteiten

Charterondertekenaars zetten de volgende strategieën en activiteiten in om diversiteit en inclusie te bevorderen:

- **Bewustwording en draagvlak:** om draagvlak en bewustwording te vergroten hebben Charterondertekenaars vooral ingezet op workshops, trainingen en lezingen voor het personeel en management. Ook werd vaak gekozen voor het ondersteunen van medewerkersnetwerken. Opvallend is dat tussen 2019 en 2021 het aandeel trainingen en workshops voor bestuur/directie kleiner en dat voor management en overig personeel groter wordt.
- **Aanpassen personeelsbeleid:** Charterondertekenaars richten zich voor het aanpassen van het personeelsbeleid vooral op het veranderen van vacatureteksten, het aanboren van nieuwe wervingskanalen en het instellen van een vast aanspreekpunt voor vragen over diversiteit, of een vertrouwenspersoon. Minder aandacht gaat uit naar het aanpassen van selectieprocedures, maar de trend vanaf 2019 suggereert wel dat hier steeds meer aandacht voor komt.
- **Monitoring:** alle Charterondertekenaars meten de voortgang van hun diversiteitbeleid. Hierbij wordt data-analyse het meest ingezet. Ook worden vaak kenmerken van werknemers geregistreerd, vooral sekse en leeftijd. Andere dimensies van diversiteit worden – waarschijnlijk in relatie tot de privacy-wetgeving – minder vaak bijgehouden. Charterondertekenaars hebben het meeste zicht op instroom, en minder op doorstroom en uitstroom. Instroom wordt vooral gemonitord voor mensen met een arbeidsbeperking en/of chronische ziekte, vrouwen en jongeren. Voor het monitoren van uitstroom komt door de jaren heen wel langzaam meer aandacht.
- **Communicatie:** intranet is het meest ingezette kanaal voor interne communicatie over diversiteit en inclusie. Om het beleid op diversiteit en inclusie ook extern onder de aandacht te brengen, gebruiken Charterondertekenaars vooral hun website, jaarverslag en sociale media.

### 3.3 Kortetermijnopbrengsten (output)

#### 3.3.1. Draagvlak en inclusie

Twee derde van de doelstellingen gericht op inclusie is behaald; de overige doelstellingen zijn vrijwel allemaal goed op weg. Charterondertekenaars oordelen positief over draagvlak voor diversiteit en inclusie in hun organisaties. Draagvlak in de top krijgt de hoogste score, gevolgd door management en overig personeel.

#### 3.3.2. Personeelsbeleid in lijn met D&I organisatie

Wat betreft diversiteit van het personeelsbestand is driekwart van de doelstellingen behaald, daarnaast is een groot deel goed op weg. Met name op het gebied van instroom waren doelen geformuleerd. Opvallend is de toename ten opzichte van 2020 van de instroom van medewerkers met een arbeidsbeperking en/of chronische ziekte. Voor vrouwen is ook een sterke toename in de doorstroom ten opzichte van 2020 zichtbaar. Verder is van een op de zes doelstellingen voor diversiteit niet bekend in hoeverre

zij behaald zijn. Hieruit blijkt dat sommige Charterondertekenaars hun doelstellingen onvoldoende monitoren. Dit lijkt echter alleen te gelden voor doelstellingen gericht op diversiteit; bij vrijwel alle doelstellingen voor inclusie is bekend in hoeverre zij behaald zijn.

### 3.4 Langetermijnopbrengsten (intermediate outcomes)

Verreweg de meeste Charterondertekenaars zien verbetering in bewustwording en draagvlak ten opzichte van 2020. Tussen 2019 en 2021 zien we bovendien dat alle organisatielagen hoger scoren in bewustwording en draagvlak en dat de verschillen tussen deze lagen kleiner worden. Een flink deel van de ondertekenaars rapporteert een verbetering van diversiteit in denken van en in respectvol gedrag tussen medewerkers. Opvallend is dat de meeste ondertekenaars geen zicht hebben op de bijdrage van diversiteit en inclusie aan zakelijke prestaties. Vanaf 2019 neemt het aandeel dat daarop wel zicht heeft toe en beoordeelt men dit ook positiever.

Wat betreft instroom van divers personeel geeft een flink deel van de Charterondertekenaars aan verbetering te zien door de tijd heen: bijna twee derde van de Charterondertekenaars zegt in 2021 meer medewerkers uit diversiteitsgroepen te hebben aangetrokken dan in 2020. Deze nadruk op instroom sluit ook aan bij het feit dat in de activiteiten ter aanpassing van het personeelsbeleid met name aandacht is voor werving. Er is beduidend minder aandacht voor het vervolg van de ‘employee journey’. Er zijn minder doelstellingen gericht op doorstroom en het voorkomen van uitstroom en dit wordt minder gemonitord.

## 3.5 Conclusie

### 3.5.1 Bewustwording en draagvlak

De resultaten over 2021 laten zien dat de positieve ontwikkeling van voorgaande jaren wordt voortgezet. Bijna alle Charterondertekenaars voeren activiteiten uit om bewustwording en draagvlak te vergroten. Ook zien zij goede resultaten van deze activiteiten, met stip bij bestuur en leidinggevenden, maar ook bij andere werknemers. In lijn hiermee zijn ook hogere scores te zien bij de medewerkerstevredenheidsonderzoeken die Charterondertekenaars uitvoeren.

### 3.5.2 Aanpassen personeelsbeleid

Charterondertekenaars hebben zich ook in 2021 ingespannen om door aanpassingen in het personeelsbeleid te komen tot meer diversiteit onder medewerkers. In de werving van divers personeel gaat de meeste aandacht uit naar de dimensies etnisch-culturele achtergrond, sekse en arbeidsbeperking/chronische ziekte. Vooral op het gebied van instroom hebben Charterondertekenaars doelstellingen geformuleerd, alleen voor vrouwelijke medewerkers is er ook aandacht voor doorstroom en het voorkomen van uitstroom. Dit achterblijven van de aandacht voor door- en uitstroom is een blijvend punt van aandacht. Het is belangrijk om in D&I-beleid de aandacht op de hele ‘employee journey’ te richten. Er liggen kansen voor organisaties om te zorgen dat hun inspanningen voor diversiteit en inclusie beter op elkaar aansluiten, zodat een inclusiever werkklimaat ook daadwerkelijk leidt tot behoud en meer doorstroom van diverse medewerkers.

### 3.5.3 Gemonitorde resultaten diversiteitsbeleid

De inspanningen om een diverser personeelsbestand te krijgen leveren positieve resultaten op. Dit is vooral te zien waar het gaat om diversiteit in sekse, leeftijd en arbeidsbeperking/chronische ziekte. De meeste Charterondertekenaars hebben hun doelen hiervoor ofwel gehaald, ofwel ze zijn goed op weg. Voor de dimensie etnisch-culturele diversiteit geldt dit in iets mindere mate. Het zicht op in-, door-, en uitstroom van LHBTI+-medewerkers ontbreekt vaak, waarschijnlijk vanwege het feit dat werkgevers hierover vanwege privacygevoeligheid geen data hebben. Ook valt op dat organisaties hun focus verbreden over de tijd: zij richten zich op meer dimensies van diversiteit.

Voor inclusie zien we ook dat het aantal geformuleerde doelstellingen is toegenomen en de meeste worden behaald. Charterondertekenaars hebben het meeste succes behaald met het uitzetten van personeelsenquêtees met vragen over diversiteit en inclusie, het ondersteunen of faciliteren van medewerkersnetwerken en het ontwikkelen van transparante en toegankelijke maatregelen. Het belangrijkste knelpunt in de uitvoering van diversiteits- en inclusiebeleid is onvoldoende beschikbare uren (fte).

#### **3.5.4 Impact coronapandemie**

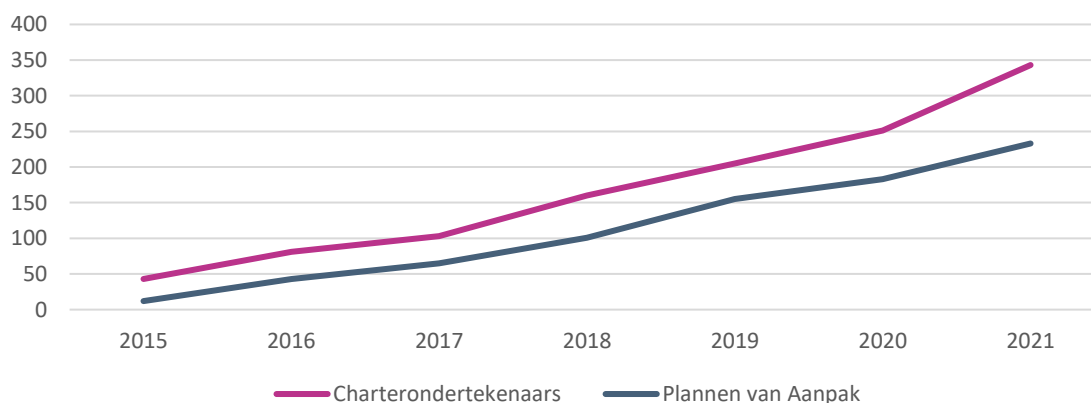
Het is bekend dat economische onzekerheid vaak leidt tot minder aandacht voor diversiteitbeleid. Toch is tijdens de coronapandemie de aandacht voor diversiteitbeleid niet afgenomen bij Charterondertekenaars. Net als in 2020 heeft ook in 2021 het diversiteitbeleid voor Charterondertekenaars even veel prioriteit als vóór de coronapandemie. Bij de grote meerderheid is het beschikbare budget en de menskracht ofwel gelijk gebleven, ofwel toegenomen. Wel was er een effect op de activiteiten die zijn ingezet: er zijn door de coronapandemie minder workshops, trainingen en evenementen georganiseerd.

## 4 Ondertekenaars en plannen van aanpak

### 4.1 De ondertekenaars en plannen van aanpak

Op 31 december 2021 hadden 343 arbeidsorganisaties het Charter Diversiteit ondertekend. Daarvan hadden 233 organisaties een plan van aanpak ingediend bij Diversiteit in Bedrijf. De paarse lijn in figuur 4.1 laat de groei in het aantal Charterondertekenaars zien sinds de start van het project in 2015. De grijze lijn laat de groei zien in het aantal plannen van aanpak. Het aantal ondertekenaars en plannen van aanpak is sinds 2015 gestaag gegroeid. In 2021 ondertekenden 92 arbeidsorganisaties het Charter en leverden 50 ondertekenaars een plan van aanpak in.

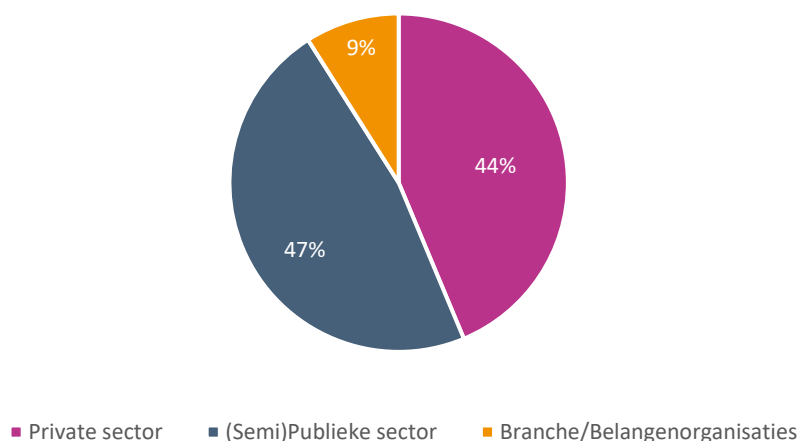
**Figuur 4.1** Cumulatief aantal Charterondertekenaars en plannen van aanpak per jaar



### 4.2 Kenmerken ondertekenaars

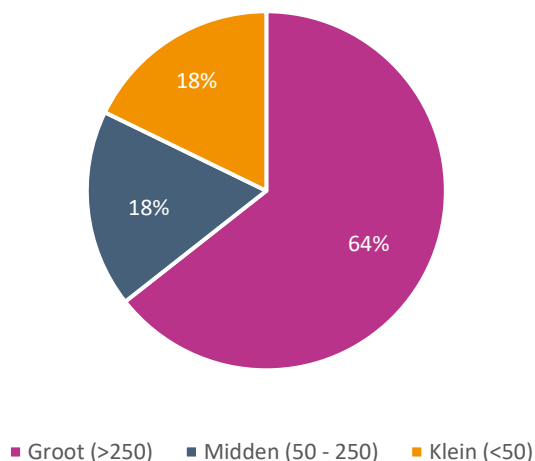
Van de 343 Charterondertekenaars is bijna de helft een (semi)publieke organisatie en iets minder dan de helft een private organisatie. Een klein deel bestaat uit branche- en belangenorganisaties (zie figuur 4.2). Bijna twee derde van de Charterondertekenaars is een grote organisatie, een minderheid is een middelgrote of kleine organisatie (zie figuur 4.3). De sector overheid is het best vertegenwoordigd. Andere relatief grote sectoren zijn de financiële dienstverlening, informatie en communicatie, zorg, cultuur, onderwijs en procesindustrie.

**Figuur 4.2** Verdeling Charterondertekenaars per 31 december 2021 naar aard, in percentages (N=343)



Bron: database *Diversiteit in Bedrijf*, juni 2022

**Figuur 4.3** Verdeling Charterondertekenaars per 31 december 2021 naar omvang, in percentages (N=343)



Bron: database *Diversiteit in Bedrijf*, juni 2022

**Tabel 4.1** Verdeling Charterondertekenaars per 31 december 2021 naar sector, in aantallen en percentages (N=343)

Sector	Aantal	Percentage	Sector	Aantal	Percentage
Belangenorganisatie	13	4%	Onderwijs	20	6%
Bouwnijverheid	14	4%	Onderzoek en advies	14	4%
Cultuur	22	6%	Overheid	85	25%
Detailhandel	8	2%	Pers en media	15	4%
Energiebedrijven	7	2%	Procesindustrie	20	6%
Financiële dienstverlening	25	7%	Schoonmaak	5	1%
Groothandel	3	1%	Uitzendarbeid	14	4%
Horeca, catering en verblijfsrecreatie	4	1%	Vervoer en opslag	19	6%
Informatie en communicatie	24	7%	Welzijn, jeugd en kinderopvang	5	1%
Land en tuinbouw	2	1%	Zorg	23	7%
Metalektro en metaalbewerking	1	0%			

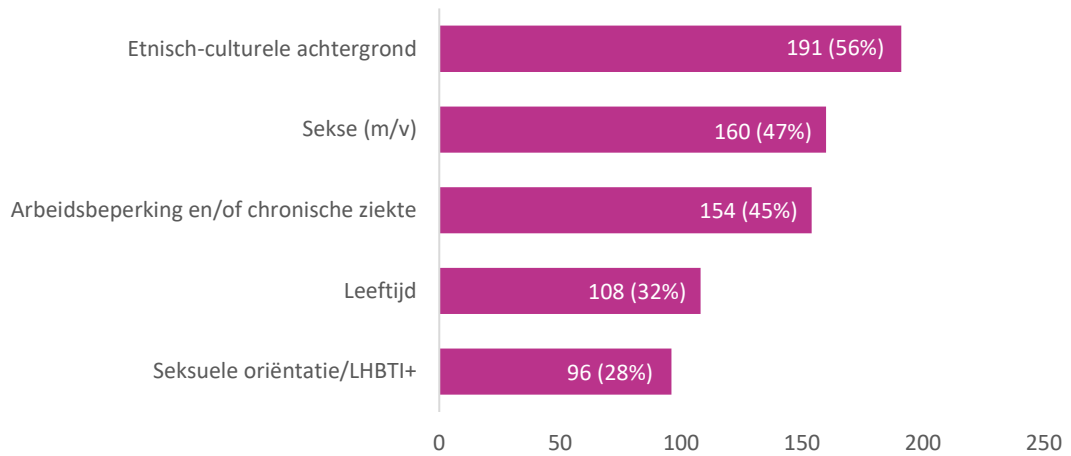
Bron: database *Diversiteit in Bedrijf*, juni 2022

### 4.3 Dimensies van diversiteit

In het plan van aanpak geven Charterondertekenaars aan op welke dimensies van diversiteit zij zich richten. Meer dan de helft van de Charterondertekenaars focust op de etnisch-culturele dimensie, iets minder op de dimensies sekse en arbeidsbeperking/chronische ziekte (zie figuur 4.4). Een relatief klein deel van Charterondertekenaars focust op leeftijd en seksuele oriëntatie.



**Figuur 4.4** Dimensies waar Charterondertekenaars per 31 december 2021 hun diversiteitsbeleid op richten, in aantallen en percentages (N=343)



Noot: Charterondertekenaars kunnen hun beleid op meerdere dimensies richten.

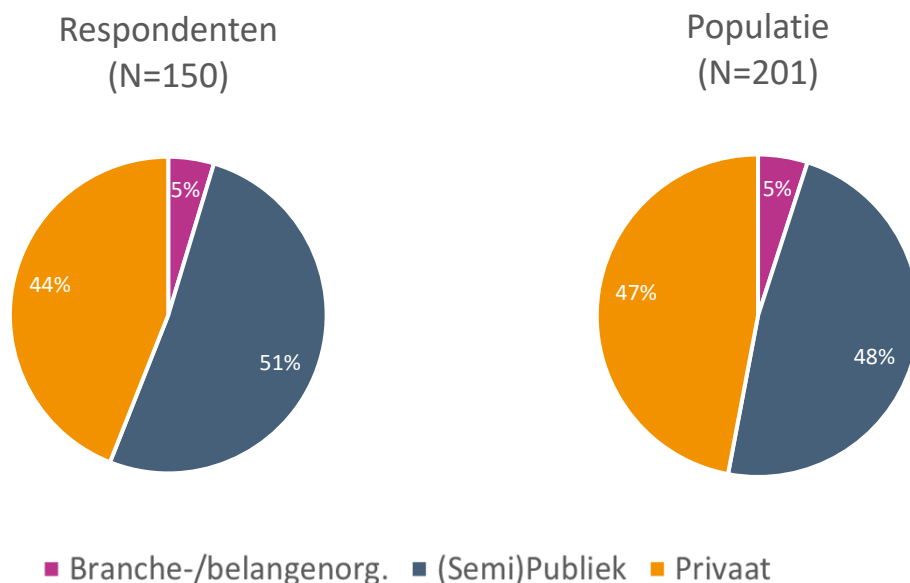
Bron: database *Diversiteit in Bedrijf*, juni 2022

## Bijlage A – Methoden en respondenten

Deze monitor is gericht op de 201 organisaties die vóór 1 augustus 2021 het Charter Diversiteit hebben getekend en een plan van aanpak hebben ingediend. De organisaties hebben daarmee minimaal vijf maanden de tijd gehad om het plan van aanpak in de praktijk te brengen. Van elke Charterondertekenaar is een contactpersoon uitgenodigd om de online enquête in te vullen. Deze enquête bestond uit een combinatie van gesloten en open vragen. In de vragenlijst is voortgebouwd op de items die in de schriftelijke voortgangsrapportages werden gebruikt (vóór 2018) en een vragenlijst die in Europees verband wordt gebruikt voor de monitoring van de Europese Charters (Diversity Questionnaire). Op basis van zelfrapportage geven de Charterondertekenaars aan welke activiteiten zijn uitgevoerd in 2021 en welke resultaten daarmee zijn behaald.

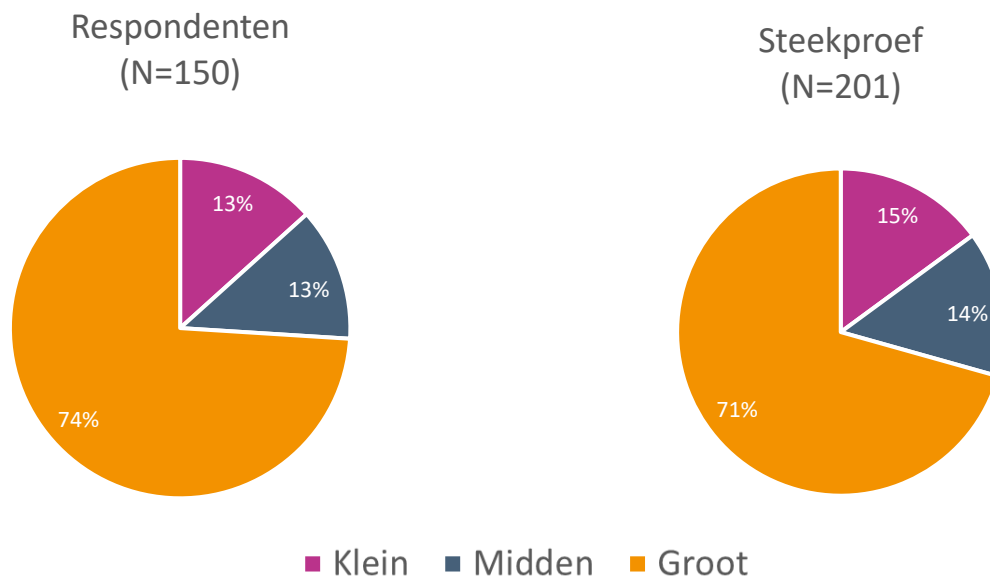
Van de 201 Charterondertekenaars hebben 150 organisaties (75%) de vragenlijst geheel ingevuld. In figuur B.1 is de verdeling naar aard weergegeven van de respondenten en de gehele populatie. In figuur B.2 is de verdeling naar omvang van beide groepen weergegeven. Ten slotte bevat tabel B.1 een overzicht van de verschillende sectoren van respondenten en de steekproef. De gegevens duiden erop dat de responderende organisaties over het algemeen representatief zijn voor de gehele onderzoeksgroep. Wat betreft de verdeling naar aard zien we dat de (semi)publieke organisaties iets vaker responderen op de enquête dan de private organisaties. Ook lijken grote organisaties iets vaker de enquête in te vullen dan middelgrote en kleine organisaties.

**Figuur B.1** Verdeling in percentages\* naar aard van responderende Charterondertekenaars in vergelijking met de gehele populatie van Charterondertekenaars



Bron: database *Diversiteit in Bedrijf*, maart 2022

**Figuur B.2** Verdeling in percentages naar omvang van responderende Charterondertekenaars in vergelijking met de gehele populatie van Charterondertekenaars



Bron: database *Diversiteit in Bedrijf*, maart 2022

**Tabel B.1** Verdeling in percentages naar aard en sector van responderende Charterondertekenaars in vergelijking met de gehele populatie van Charterondertekenaars

Sector	Percentage respondenten (N=150)	Percentage gehele steekproef (N=201)	Sector	Percentage respondenten (N=150)	Percentage gehele populatie (N=201)
<b>Private organisaties</b>					
Bouwnijverheid*	5	5	Onderwijs*	0	1
Detailhandel	3	4	Onderzoek en advies*	4	3
Energiebedrijven	1	2	Pers en media*	0	1
Financiële dienstverlening*	9	7	Procesindustrie	3	6
Groothandel	1	1	Schoonmaak	2	2
Horeca, catering en verblijfsrecreatie	3	2	Uitzendarbeid	5	6
Informatie en communicatie	5	6	Vervoer en opslag*	2	3
Land- en tuinbouw	0	1	Zorg*	1	2
Metalektro en metaalbewerking	1	1			
<b>(Semi)publieke organisaties</b>					
	1	1	Overheid*	29	27
Cultuur	3	3	Pers en media*	3	4
Energiebedrijven	1	1	Vervoer en opslag*	2	2
Financiële dienstverlening*	1	1	Welzijn, jeugd en kinderopvang	2	2
Onderwijs*	5	6	Zorg*	3	2
Onderzoek en advies*	2	2			

Vervolg tabel B.1

Sector	Percentage respon- den- ten (N=150)	Percentage gehele steekproef (N=201)	Sector	Percentage respon- den- ten (N=150)	Percentage gehele populatie (N=201)
<b>Branche- en belangenorganisaties</b>					
Belangenorganisaties	3	3	Overheid*	0	1
Bouwnijverheid*	1	1	Zorg*	1	1
Land- en tuinbouw	0	1			

\* Charterondertekenaars in deze sectoren kunnen naar aard privaat, (semi)publiek en/of een branche- en belangenorganisatie zijn.

\*\* Voor de brancheorganisaties onder de Charterondertekenaars wordt een afwijkende rapportageprocedure gevolgd. Zij maken dan ook geen deel uit van dit onderzoek.

Bron: database *Diversiteit in Bedrijf*, maart 2022

## Bijlage B – Verschillen tussen de monitors

Hieronder zijn de ontwikkelingen tussen de monitors van de afgelopen drie jaar opgenomen (zie ook paragraaf 2.8). Voor deze vergelijking hebben wij alleen gekeken naar de 64 Charterondertekenaars die in 2019, 2020 en 2021 de enquête hebben ingevuld.

**Tabel B.2** Percentage van de organisaties dat op een dimensies van diversiteit focust in 2019, 2020 en 2021 (N=64)

Dimensie	2019	2020	2021
Arbeidsbeperking en/of chronische ziekte	69%	61%	71%
Etnisch-culturele achtergrond	66%	67%	82%
Sekse (m/v)	55%	56%	62%
Leeftijd	34%	39%	47%
Seksuele oriëntatie/LHBTI+	34%	38%	53%

Bron: vragenlijst Monitor Charter Diversiteit 2019, 2020 en 2021

**Tabel B.3** Aantal doelstellingen gericht op diversiteit in het personeelsbestand die Charterondertekenaars formuleerden in 2019, 2020 en 2021

Dimensie	2019 (N=164)	2020 (N=221)	2021 (N=181)
Arbeidsbeperking en/of chronische ziekte	31%	20%	23%
Etnisch-culturele achtergrond	29%	30%	35%
Sekse vrouwen	18%	23%	21%
Sekse mannen	8%	6%	3%
Leeftijd ouderen	1%	4%	1%
Leeftijd jongeren	9%	13%	12%
Seksuele oriëntatie/LHBTI+	4%	4%	5%

Bron: vragenlijst Monitor Charter Diversiteit 2019, 2020 en 2021

**Tabel B.4** Aantal doelstellingen gericht op inclusie die Charterondertekenaars formuleerden in 2020 en 2021\*

Doelstellingen	2020 (N=279)	2021 (N=303)
<b>Organisatiecultuur</b>		
Uitvoeren personeelsenquêtes over diversiteit en inclusie	13%	11%
Hogere scores op personeelsenquêtes over diversiteit en inclusie	7%	6%
Scholing over inclusief leiderschap	9%	10%
Vastleggen van inclusief leiderschap en vakmanschap als kerncompetenties van managers	4%	4%
Minder meldingen/klachten over ongewenst gedrag	6%	9%
Aanbieden van voorzieningen voor medewerkers	8%	5%
<b>Participatie</b>		
Programma's voor ontwikkeling van divers talent	10%	9%
Stimuleren dat personen met diverse achtergronden invloed uitoefenen	5%	4%
Ondersteunen/faciliteren van medewerkersnetwerken	9%	9%
Transparante en toegankelijke maatregelen en procedures	9%	11%
<b>Communicatie</b>		
Meer inclusieve interne communicatie	10%	13%
Meer inclusieve externe communicatie	10%	10%

\* In 2019 zijn de doelstellingen gericht op inclusie op een andere manier uitgevraagd, om deze reden vergelijken we alleen 2020 en 2021.

Bron: vragenlijst Monitor Charter Diversiteit 2020 en 2021

**Tabel B.5** Percentage van de Charterondertekenaars dat verschillende activiteiten inzet in 2019, 2020 en 2021 (N=64)\*

Activiteit	2019	2020	2021
<b>Draagvlak en bewustwording</b>			
Workshops, training of lezingen voor management algemeen	64%	63%	55%
<b>Aanpassingen van het personeelsbeleid</b>			
Formuleren van streefcijfers	47%	42%	55%
Aanpassen van vacatureteksten	69%	70%	84%
Aanpassen van selectieprocedures	39%	41%	56%
Organiseren van trainingen voor recruiters en selecteurs	41%	48%	50%
<b>Communicatie</b>			
Intranet	77%	70%	78%
Jaarverslag	63%	63%	55%
Interne nieuwsbrief	31%	36%	44%
Externe nieuwsbrief	5%	13%	22%

\* Alleen items met minimaal 7 procentpunten verschil tussen de verschillende monitors zijn weergegeven.

Bron: vragenlijst Monitor Charter Diversiteit 2019, 2020 en 2021

**Tabel B.6** Percentage van de Charterondertekenaars dat verschillende monitorinstrumenten inzet om de voortgang op het gebied van diversiteit en inclusie bij te houden (N=64)\*

Wijze van monitoring	2019	2020	2021
Registratie van arbeidsbeperking/chronische ziekte	66%	59%	52%
Registratie van etnisch-culturele achtergrond	28%	41%	39%
Monitoren van exitgesprekken	36%	38%	31%
Vragen over D&I in medewerkerstevredenheidonderzoek	56%	59%	63%

\* Alleen items met minimaal 7 procentpunten verschil tussen de verschillende monitors zijn weergegeven.

Bron: vragenlijst Monitor Charter Diversiteit 2019, 2020 en 2021

**Tabel B.7** Vergelijking van de beoordeling van de opbrengsten, 2019, 2020 en 2021 (N=64) \* \*\*

Opbrengsten	2019	2020	2021
Bewustwording en draagvlak bestuur en directie	7,5	8	7,9
Kansen in nieuwe markten	6,2	6,7	6,9
Zakelijke prestaties (omzet en rendement)	5,8	6,4	7,2

\* Alleen items met minimaal 0,5 punten verschil tussen de verschillende monitors zijn weergegeven.

\*\* Deze vragen waren niet verplicht, waardoor het aantal respondenten kan verschillen tussen de verschillen opbrengsten.

Bron: vragenlijst Monitor Charter Diversiteit 2019, 2020 en 2021



**REGIOPLAN**  
BELEIDSONDERZOEK

**Regioplan**  
**Jollemanhof 18**  
**1019 GW Amsterdam**  
**T +31(0)20 531 53 15**  
**[www.regioplan.nl](http://www.regioplan.nl)**