



# Het Charter Diversiteit Monitor 2020

## - EINDRAPPORT -

### Auteurs

Noor Galesloot  
Laura Buimer  
Jeanine Klaver

Amsterdam, 26 augustus 2021  
Publicatienr. 19012

### Contactgegevens

#### SER Diversiteit in Bedrijf

T: 070 - 3499576

E: [dib@ser.nl](mailto:dib@ser.nl)

W: [www.diversiteitinbedrijf.nl](http://www.diversiteitinbedrijf.nl)

Bezuidenhoutseweg 60

Postbus 90405

2509 LK Den Haag

© 2021 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 vervoelvoudigd, 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>Samenvatting</b>	<b>1</b>
<b>1 Inleiding</b>	<b>3</b>
1.1 Achtergrond	3
1.2 Leeswijzer	3
<b>2 Uitkomsten monitor 2020</b>	<b>4</b>
2.1 Accenten binnen het diversiteitsbeleid	4
2.2 Doelstellingen	5
2.3 Strategieën en activiteiten in 2020	9
2.4 Uitvoering	13
2.5 Monitoring	15
2.6 Resultaten	17
2.7 Ondersteuning door Diversiteit in Bedrijf	26
2.8 Opvallende ontwikkelingen	27
<b>3 Ondertekenaars en plannen van aanpak</b>	<b>29</b>
3.1 De ondertekenaars en plannen van aanpak	29
3.2 Kenmerken ondertekenaars	29
3.3 Dimensies van diversiteit	31
<b>Bijlage – Methodes en respondenten</b>	<b>32</b>

# Samenvatting

SER Diversiteit in Bedrijf heeft als doel om meer inclusie en diversiteit in arbeidsorganisaties te bewerkstelligen. Hiervoor zijn een Charter Diversiteit en een Kennisplatform opgericht. Dit rapport richt zich op het Charter Diversiteit. Op 31 december 2020 telde het Charter Diversiteit 251 ondertekenaars, waarvan 178 een plan van aanpak hebben opgesteld en ingediend.

## Aard, omvang en sector

Van de 251 organisaties die op 31 december 2020 het Charter Diversiteit hadden ondertekend, is ongeveer de helft een (semi)publieke organisatie. De overheid – met ruim een kwart van de Charterondertekenaars – is veruit de grootste sector. Daarnaast is 42% een private organisatie en een klein deel een branche- of belangenorganisatie. De ruime meerderheid van Charterondertekenaars is een grote organisatie, met meer dan 250 werknemers. Verder zijn er evenveel middelgrote als kleine organisaties.

## Monitor 2020

Werkgevers die het Charter Diversiteit ondertekenen dienen binnen zes maanden een plan van aanpak in te dienen en jaarlijks te rapporteren over de voortgang ervan. Voor de Monitor 2020 is een online enquête verstuurd naar de 165 ondertekenaars die vóór 1 augustus 2020 het Charter Diversiteit hebben ondertekend én een plan van aanpak hebben ingediend. Zij hadden daarmee minstens vijf maanden de tijd om het diversiteitsbeleid in praktijk te brengen. Van de 165 ondertekenaars hebben er 124 de enquête ingevuld. In deze voortgangsmonitor beschrijven wij wat Charterondertekenaars ondernemen om diversiteit en inclusie te bevorderen en welke resultaten in 2020 zijn behaald.

## Welke dimensies van diversiteit krijgen de meeste aandacht?

De meeste Charterondertekenaars focusten in 2020 op meerdere dimensies van diversiteit. De meeste aandacht wordt besteed aan etnisch-culturele diversiteit, gevolgd door gender en arbeidsbeperking en/of chronische ziekte. Leeftijd en seksuele oriëntatie krijgen relatief minder aandacht. Bij het grootste deel van de Charterondertekenaars is ten opzichte van 2019 de focus in 2020 niet gewijzigd. Wel is het relatieve aandeel van de focus op etnisch-culturele diversiteit toegenomen.

## Wat beogen de Charterondertekenaars?

Charterondertekenaars formuleren zowel op het gebied van diversiteit als inclusie doelstellingen. Voor het bevorderen van diversiteit in het personeelbestand richten de meeste Charterondertekenaars zich op de instroom van diversiteitsgroepen. De meeste doelstellingen zijn geformuleerd op het gebied van etnisch-culturele achtergrond, arbeidsbeperking en/of chronische ziekte en gender. Voor het bevorderen van een inclusieve werksfeer richten relatief veel Charterondertekenaars zich op het uitvoeren van personeelsenquêtes met vragen over diversiteit en inclusie, het bevorderen van inclusieve communicatie en programma's voor de ontwikkeling van divers talent.

## Strategieën en activiteiten in 2020

Charterondertekenaars zetten verschillende strategieën in om diversiteit en inclusie te stimuleren: bevorderen van draagvlak en bewustwording, aanpassen van het personeelsbeleid en communicatie. De top-3 activiteiten die worden ingezet voor het bevorderen van draagvlak en bewustwording zijn: workshops, trainingen of lezingen, investeren in medewerkersnetwerken en het aanstellen van ambassadeurs en/of rolmodellen. Charterondertekenaars vinden het organiseren van (online) evenementen of trainingen de meest succesvolle activiteit. Daarentegen gaven meerdere ondertekenaars aan dat evenementen niet door konden gaan vanwege corona en dat er geen online alternatief georganiseerd kon worden.

De top-3 activiteiten voor het aanpassen van het personeelsbeleid zijn: het bijstellen van vacatureteksten, het aanstellen van een vast aanspreekpunt of een vertrouwenspersoon voor vragen over diversiteit en inclusie en het aanboren van nieuwe wervingskanalen. Relatief veel Charterondertekenaars zien dat het aanpassen van het personeelsbeleid het meest heeft bijgedragen aan diversiteit en inclusie. Een klein deel vindt echter dat ze er niet in geslaagd zijn medewerkers uit beoogde diversiteitsdimensies te werven, bijvoorbeeld te weinig medewerkers met een niet-westerse migratieachtergrond of arbeidsbeperking.

Voor interne communicatie over diversiteitsbeleid maken Charterondertekenaars vooral gebruik van intranet en interne bijeenkomsten. Bij externe communicatie gaat het vooral om jaarverslagen. Een deel van de Charterondertekenaars slaagt hier goed in, voor een ander deel is verdere verbetering wenselijk.

### **Uitvoering**

De meeste Charterondertekenaars zijn tevreden over de uitvoering van het diversiteitsbeleid, met name dat het belang van diversiteit wordt uitgedragen door de top en ontwikkelingen binnen het beleid direct worden gerapporteerd aan de top. Het knelpunt dat door relatief veel Charterondertekenaars wordt ervaren is onvoldoende beschikbaarheid van arbeidsuren (fte) voor de uitvoering van het diversiteitsbeleid.

Sinds de coronapandemie is volgens relatief veel Charterondertekenaars het aantal georganiseerde evenementen, workshops of trainingen afgenomen, alhoewel dit bij een derde juist is toegenomen. Charterondertekenaars merken vooral dat vanwege corona de sociale cohesie in hun organisatie wordt belemmerd. Opvallend is dat ruim een kwart aangeeft dat het diversiteitsbeleid meer prioriteit heeft gekregen.

### **Monitoring**

De meest gebruikte manieren van monitoring zijn registratie en data-analyse van diversiteitskenmerken. De meeste Charterondertekenaars monitoren de instroom van vrouwen, jongeren en mensen met een arbeidsbeperking of chronische ziekte. Doorstroom wordt relatief vaak gemonitord voor vrouwen en uitstroom voor vrouwen en mensen met een arbeidsbeperking of chronische ziekte.

### **Resultaten**

De meeste doelen die ondertekenaars voor 2020 hebben gesteld op het gebied van diversiteit en inclusie zijn behaald of organisaties zijn goed op weg. De meeste Charterondertekenaars rapporteren een toename in de instroom van diversiteitsgroepen en melden dat zij streefcijfers hebben behaald. Ondertekenaars zijn over het algemeen positief over de opbrengsten van het diversiteitsbeleid. Vooral over bewustwording en draagvlak zijn zij positief en zien ze een verbetering ten opzichte van 2019. Ten slotte geeft het grootste deel van ondertekenaars aan dat het ondertekenen van de Charter Diversiteit positieve impact heeft gehad op de ontwikkeling van het diversiteitsbeleid van de organisatie.

### **Ondersteuning door Diversiteit in Bedrijf**

De meest gebruikte vormen van ondersteuning van Diversiteit in Bedrijf in 2020 zijn de nieuwsbrief en het kennisdocument. Charterondertekenaars hebben in 2021 het meest behoefte aan het kennisdocument en (online) Charterbijeenkomsten. Tot slot zijn ondertekenaars overwegend tevreden over de ontvangen ondersteuning. De helpdeskfunctie kreeg de hoogste waardering.

### **Opvallende ontwikkelingen**

Bij Charterondertekenaars die zowel in 2019 als 2020 de monitor hebben ingevuld, is sprake van een toename in de aandacht voor etnisch-culturele diversiteit. Er worden op dat vlak meer doelstellingen geformuleerd en ook monitoren organisaties hun personeelsbestand ten aanzien van deze dimensie vaker. Ook lijkt de positionering van het diversiteitsbeleid steviger te zijn geworden; er wordt vaker gerapporteerd over het beleid richting het bestuur en ook in de externe communicatie is de aandacht voor diversiteit toegenomen.

# 1 Inleiding

## 1.1 Achtergrond

SER Diversiteit in Bedrijf heeft als doel om meer inclusie en diversiteit in arbeidsorganisaties te bewerkstelligen door met werknemers en werkgevers 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, gender, 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 2020.

Op 31 december 2020 telde het Charter Diversiteit 251 ondertekenaars (profit- en non-profitorganisaties). 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.

## 1.2 Leeswijzer

In het tweede hoofdstuk bespreken we de resultaten van de enquête. Hierin wordt gerapporteerd over het jaar 2020. Het betreft hier de gegevens van 124 van de 165 arbeidsorganisaties die per 1 augustus 2020 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 2020 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 2020 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 belangrijkste verschillen in de uitkomsten van de monitor over 2019 en 2020.

In hoofdstuk 3 geven we een overzicht en de kenmerken van alle 251 organisaties die het Charter Diversiteit hebben ondertekend per 31 december 2020. In de bijlage bespreken we de methode die gebruikt is voor deze monitor en de kenmerken van de respondenten.

## 2 Uitkomsten monitor 2020

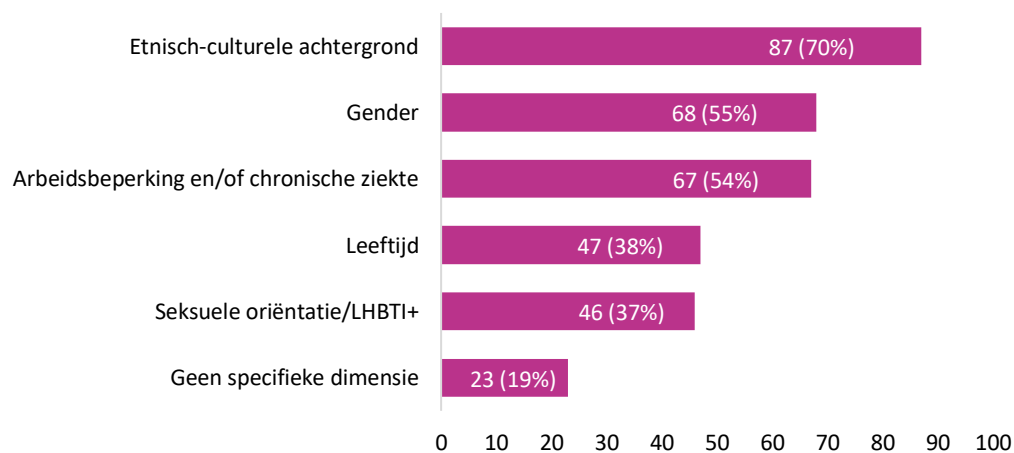
### 2.1 Accenten binnen het diversiteitsbeleid

*De meeste Charterondertekenaars focussen in 2020 op meerdere dimensies van diversiteit. De meeste aandacht wordt besteed aan de etnisch-culturele dimensie, gevolgd door gender en arbeidsbeperking en/of chronische ziekte. Bij het grootste deel van de Charterondertekenaars is in 2020 de focus ten opzichte van 2019 niet gewijzigd in 2020.*

Het grootste deel van de Charterondertekenaars (72%) focust in 2020 op meerdere dimensies van diversiteit. Zoals in figuur 2.1 te zien is, focussen de meeste Charterondertekenaars op de etnisch-culturele dimensie (70%). Ook richten Charterondertekenaars zich vaak op de dimensies gender (55%) en arbeidsbeperking en/of chronische ziekte (54%). Een relatief klein deel zegt niet op een specifieke dimensie te focussen (19%).

Bij de meeste Charterondertekenaars (84%) is er geen sprake van verandering in focus tussen 2019 en 2020. De Charterondertekenaars waarbij dat wel het geval is geven bijvoorbeeld als toelichting dat er in 2020 voor gekozen is om meer aandacht te besteden aan een bepaalde dimensie van diversiteit, onder andere door signalen uit de organisatie. Een paar Charterondertekenaars geven aan dat de Black Lives Matter beweging tot deze signalen heeft geleid. Andere Charterondertekenaars geven aan in 2020 te hebben gekozen voor een bredere insteek binnen het diversiteitsbeleid.

**Figuur 2.1** Dimensies van diversiteit waar Charterondertekenaars in 2020 hun beleid op richten in absolute aantallen en percentages (N=124)



Noot: Bedrijven kunnen hun diversiteitsbeleid op meerdere dimensies richten.

Bron: Enquête Monitor Charter Diversiteit 2020 (april/mei 2021)

## 2.2 Doelstellingen

---

*Charterondertekenaars kunnen zowel op het gebied van diversiteit als inclusie doelstellingen formuleren. Voor het bevorderen van diversiteit in het personeelbestand richten de meeste Charterondertekenaars zich op de instroom van diversiteitsgroepen. De meeste doelstellingen zijn geformuleerd op het gebied van etnisch-culturele achtergrond, arbeidsbeperking en/of chronische ziekte en gender. Voor het bevorderen van een inclusieve werksfeer richten relatief veel Charterondertekenaars zich op het uitvoeren van personeelsenquêtes met vragen over diversiteit en inclusie, het bevorderen van inclusieve communicatie en programma's voor de ontwikkeling van divers talent.*

---

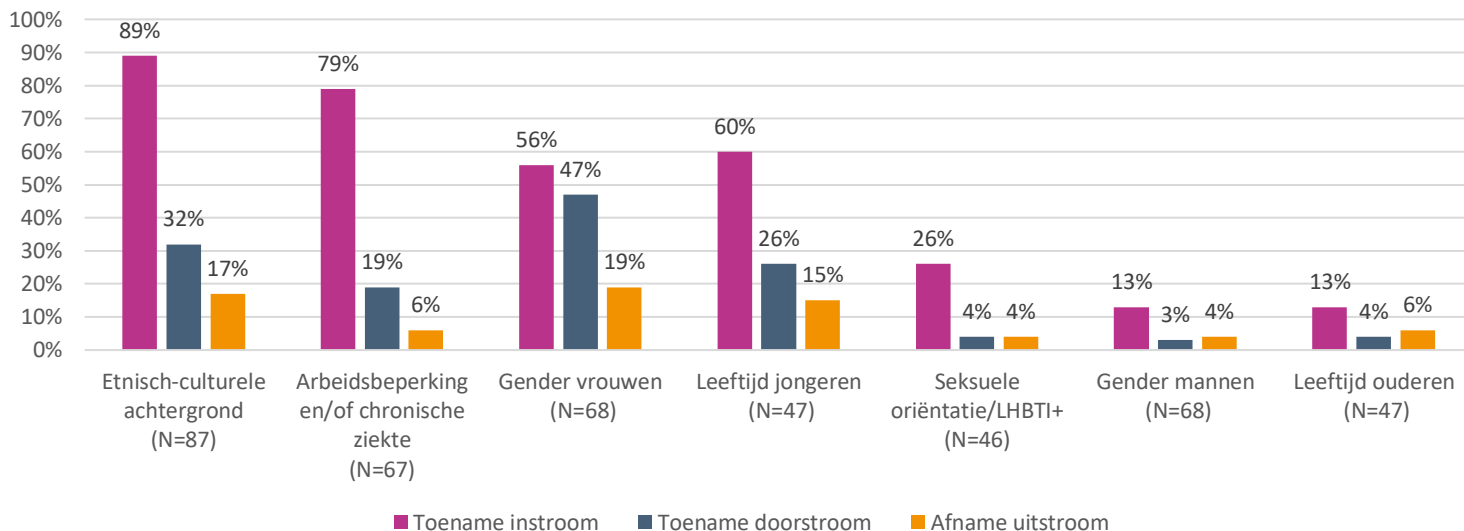
In deze paragraaf beschrijven we de doelstellingen van de Charterondertekenaars, waarbij we onderscheid maken tussen doelstellingen gericht op diversiteit en op inclusie. Doelstellingen over diversiteit gaan over het realiseren van een divers personeelsbestand. Dit gebeurt door het bevorderen van instroom 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 124 Charterondertekenaars zeggen 107 (86%) doelstellingen gericht op diversiteit te formuleren en 92 (74%) doelstellingen gericht op inclusie. Dit betekent dat 32 Charterondertekenaars alleen doelstellingen over diversiteit formuleerden en 17 alleen doelstellingen over inclusie.

### **Doelstellingen gericht op diversiteit**

In de enquête is aan alle Charterondertekenaars met een focus op diversiteit gevraagd naar de doelstellingen met betrekking tot instroom, doorstroom en uitstroom, apart voor de dimensies van diversiteit. Dit is weergegeven in figuur 2.2. Ondertekenaars besteden de meeste aandacht aan de dimensies etnisch-culturele achtergrond, arbeidsbeperking en/of chronische ziekte, gevolgd door gender 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 van deze doelgroepen. Weinig ondertekenaars formuleren doelstellingen met betrekking tot het tegengaan van uitstroom. Deze wat eenzijdige focus op instroom, maakt het behalen van diversiteitsdoelstellingen potentieel kwetsbaar, omdat alleen inzetten op het werven van divers personeel zonder aandacht voor de organisatiecultuur en de door-groeimogelijkheden vaak onvoldoende is om te komen tot een duurzame verandering van de personeelssamenstelling.



**Figuur 2.2** Doelstellingen van Charterondertekenaars in 2020 gericht op meer diversiteit in het personeelsbestand in percentages (N=107\*)



\* 107 van de 124 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 2020 (april/mei 2021)

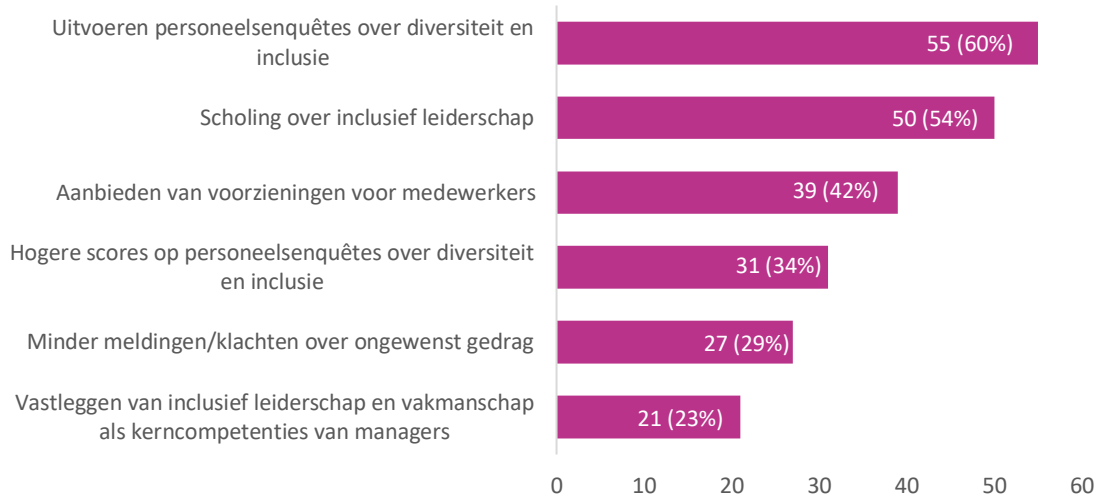
### Doelstellingen gericht op inclusie

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

#### Organisatiecultuur

De meerderheid (60%) van de Charterondertekenaars geeft aan dat er medewerkerstevredenheidsonderzoeken of personeelsenquêtes worden uitgevoerd met vragen over diversiteit en inclusie, zie figuur 2.3). Op deze manier houden ze doorlopend in de gaten of het personeel zich thuis voelt in het bedrijf. De helft (54%) heeft doelstellingen geformuleerd op het gebied van scholing over inclusief leiderschap voor leidinggevendenden. Iets minder dan de helft (42%) van de organisaties heeft een doelstelling over het aanbieden van voorzieningen voor medewerkers met uiteenlopende behoeften, zoals rolstoeltoegankelijkheid, een divers kantine-aanbod of genderneutrale toiletten. Een derde van de organisaties (34%) zegt zich te richten op hogere scores op medewerkerstevredenheidsonderzoek of enquêtes. Een kleiner deel (29%) richt zich op het verminderen van meldingen of klachten over discriminatie of andere vormen van ongewenst gedrag of op het vastleggen van inclusief leiderschap en vakmanschap als kerncompetenties waarop managers worden beoordeeld (23%).

**Figuur 2.3 Doelstellingen van Charterondertekenaars in 2020 gericht op een inclusief werkklimaat op het gebied van organisatiecultuur in absolute aantallen (N=92\*)**

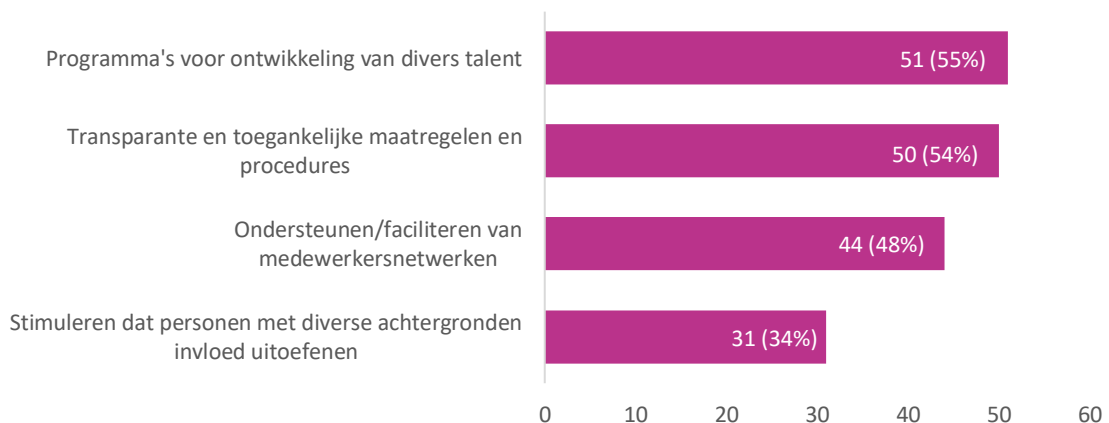


\* 92 van de 124 Charterondertekenaars zeggen doelstellingen te hebben geformuleerd op het gebied van inclusie.  
Bron: vragenlijst Monitor Charter Diversiteit 2020 (april/mei 2021)

#### Participatie

Van de Charterondertekenaars die zich richten op het bevorderen van een inclusief werkklimaat formuleert ruim de helft een doelstelling met betrekking tot programma's voor de ontwikkeling van divers talent, bijvoorbeeld diversiteit in teambuilding, intervisie of mentorprogramma's (zie figuur 2.4). Eenzelfde aantal zet zich in voor het ontwikkelen van transparante en toegankelijke maatregelen en procedures, bijvoorbeeld gedragscodes, antidiscriminatiebeleid of vertrouwenspersonen. Iets minder dan de helft richt zich op het ondersteunen en/of faciliteren van medewerkersnetwerken. Slechts een derde van de Charterorganisaties heeft een doelstelling geformuleerd om te stimuleren dat personen met diverse achtergronden invloed uitoefenen op de organisatie middels deelname aan de or, commissies of andere interne organen.

**Figuur 2.4 Doelstellingen van Charterondertekenaars in 2020 gericht op een inclusief werkklimaat op het gebied van participatie in absolute aantallen (N=92\*)**



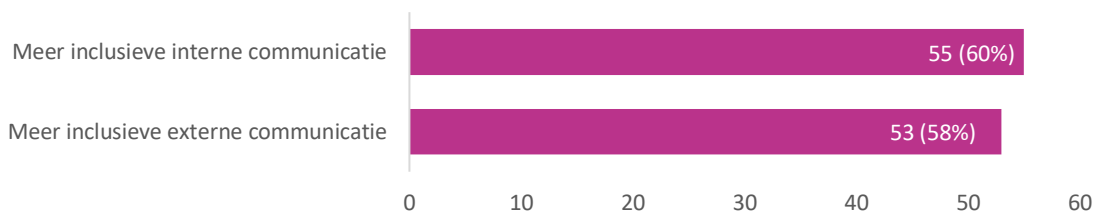
\* 92 van de 124 Charterondertekenaars zeggen doelstellingen te hebben geformuleerd op het gebied van inclusie.  
Bron: vragenlijst Monitor Charter Diversiteit 2020 (april/mei 2021)

#### Communicatie

Doelstellingen op het gebied van communicatie zijn bijvoorbeeld het bevorderen van diversiteit in beeld en inclusief taalgebruik (zie figuur 2.5). Een ruime meerderheid van Charterondertekenaars die focussen

op inclusie heeft doelstellingen met betrekking tot interne communicatie (60%) en externe communicatie (58%).

**Figuur 2.5** Doelstellingen van Charterondertekenaars in 2020 gericht op een inclusief werkklimaat op het gebied van communicatie en overige doelstellingen in absolute aantallen (N=92\*)



\* 92 van de 124 Charterondertekenaars geven aan doelstellingen te hebben geformuleerd op het gebied van inclusie.  
Bron: vragenlijst Monitor Charter Diversiteit 2020 (april/mei 2021)

*Overige doelstellingen*

Een klein deel van de Charterondertekenaars (9%) heeft overige doelstellingen op het gebied van inclusie geformuleerd, bijvoorbeeld het vergroten van sociale veiligheid voor de LHBTI+-doelgroep of het organiseren van dialoogsessies over de organisatiecultuur en ongewenst gedrag.

## 2.3 Strategieën en activiteiten in 2020

*De meest ingezette activiteiten om draagvlak en bewustwording te bevorderen zijn het organiseren van workshops, trainingen of lezingen. Volgens Charterondertekenaars is het organiseren van evenementen of trainingen het succesvolst geweest in het bevorderen van draagvlak en bewustwording. Vanwege corona konden deze echter voor een deel niet doorgaan. Met betrekking tot het personeelsbeleid worden vaak vacatureteksten aangepast of vaste aanspreekpunten aangesteld. Een relatief groot deel heeft op succesvolle wijze het diversiteits- of personeelsbeleid aangepast. Een klein deel vindt echter dat er te weinig medewerkers van bepaalde diversiteitsgroepen zijn geworven. Ten slotte worden intranet, jaarverslagen en interne bijeenkomsten het vaakst ingezet ten behoeve van communicatie. Een deel van de Charterondertekenaars slaagt hier goed in, voor een ander deel is verdere verbetering wenselijk.*

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 andere 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 2020.

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

Bijna alle Charterondertekenaars voeren minstens één activiteit uit ter bevordering van draagvlak en bewustwording. De meest gekozen activiteiten zijn workshops, trainingen of lezingen voor uitvoerend personeel en managers en het investeren in of het ondersteunen van medewerkersnetwerken. Een derde van de Charterondertekenaars zet een andere activiteit in ter bevordering van draagvlak en bewustwording. Dit is bijvoorbeeld deelname aan Diversity Day, het inzetten van workshops voor externe partners of het organiseren van een theatervoorstelling over inclusie.

**Tabel 2.1** Uitgevoerde activiteiten ter bevordering van draagvlak en bewustwording (N=124)

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 2020 (april/mei 2021)

### 2.3.2 Personeelsbeleid: vacatureteksten en een vast aanspreekpunt meest aangepaste elementen

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

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

Van de ondertekenaars creëert een klein deel (16%) specifieke voorzieningen, waarbij onder andere gebedsruimtes, kolfruimtes, genderneutrale toiletten en aangepaste werkplekken meerdere keren genoemd worden. Overige activiteiten (15%) zijn onder andere deelname aan onderzoek, bijvoorbeeld een Gender Pay-analyse of de Barometer Culturele Diversiteit (CBS) of het aanbieden van inclusieve stapgelegken.

**Tabel 2.2 Uitgevoerde activiteiten ter aanpassing van het personeelsbeleid (N=124)**

Activiteit	Aantal	Percentage
Aanpassen van vacatureteksten	95	77%
Een vast aanspreekpunt voor vragen over diversiteit of een vertrouwenspersoon	81	65%
Aanboren van nieuwe wervingskanalen	70	57%
Aanpassen van selectieprocedures	58	47%
Organiseren van trainingen voor recruiters en selecteurs	56	45%
Formuleren van streefcijfers	51	41%
Aanbieden van coaching en mentorschap	51	41%
Divers samenstellen van selectiecommissies	48	39%
Creëren specifieke voorzieningen	20	16%
Overige activiteiten	19	15%

Bron: vragenlijst Monitor Charter Diversiteit 2020 (april/mei 2021)

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

De meerderheid van de Charterondertekenaars (90%) zet activiteiten in voor interne en/of externe communicatie. Wat betreft interne communicatie maken de meeste Charterondertekenaars gebruik van het intranet (72%) en interne bijeenkomsten (57%), zie tabel 2.3. Een kwart van de organisaties (23%) zet overige interne activiteiten ten behoeve van communicatie in, zoals het organiseren van webinars of evenementen, deelname aan Diversity Day en het online delen van verhalen over discriminatie. De meest gebruikte middelen voor externe communicatie zijn het jaarverslag (64%) en de website (56%). Een klein deel (18%) zet een overige externe activiteit in, waaronder deelname aan diversiteitsnetwerken, het geven van presentaties en kennisdeling met andere bedrijven.

**Tabel 2.3 Uitgevoerde activiteiten ten behoeve van communicatie (N=124)**

Activiteit	Aantal	Percentage
<b>Intern</b>		
Intranet	89	72%
Interne bijeenkomst	70	57%
Interne nieuwsbrief	54	44%
Overige interne activiteiten	28	23%
<b>Extern</b>		
Jaarverslag	79	64%
Website	69	56%
Sociale media	67	54%
Campagnes	30	24%
Overige externe activiteiten	22	18%
Nieuwsbrief	15	12%

Bron: vragenlijst Monitor Charter Diversiteit 2020 (april/mei 2021)

### 2.3.4 Meest en minst succesvolle activiteiten

#### Succesvolste activiteiten

In de enquête is ook gevraagd naar de succesvolste activiteiten die Charterondertekenaars hebben ingezet voor de bevordering van diversiteit en inclusie. In tabel 2.4 zijn de meest genoemde activiteiten weergegeven.

**Tabel 2.4 Succesvolste activiteiten per strategie (N=124)\***

Activiteiten	Aantal	Percentage
<b>Bevorderen draagvlak en bewustwording</b>		
(Online) evenementen organiseren/bijwonen	37	30%
(Online) trainingen/workshops organiseren	31	25%
De dialoog openen	14	11%
Medewerkersnetwerken opzetten/versterken	10	8%
<b>Aanpassen personeelsbeleid</b>		
Uitwerken diversiteitsbeleid	18	15%
Overige aanpassingen personeelsbeleid	11	9%
Creëren van een positie of traject voor doelgroep	10	8%
Aanboren van nieuwe wervingskanalen	10	8%
Aanpassen van vacatureteksten	8	6%
Aanstellen van ambassadeurs	6	5%
<b>Communicatie</b>		
Communicatie over het diversiteitsbeleid	19	15%
Deelname aan extern onderzoek	17	14%
Uitvoeren van interne enquêtes	6	5%

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

Bron: vragenlijst Monitor Charter Diversiteit 2020 (april/mei 2021)

#### *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. Ook het bevorderen van de dialoog tussen medewerkers over diversiteit en inclusie wordt meerdere keren genoemd. De volgende succesfactoren komen terug in de antwoorden:

- Linken aan bijzondere dagen, bijvoorbeeld Diversity Day:  
 “De medewerkersbijeenkomst op Diversity Day was waardevol. Het personeel is door de algemeen directeur bijgepraat over het belang van diversiteit en de visie van de organisatie op diversiteit. Daarna zijn medewerkers gekoppeld aan een collega om, aan de hand van een vragenlijst, met elkaar in gesprek te gaan.”
- Het betrekken van medewerkers met verschillende achtergronden:  
 “Er is een IFTAR-challenge georganiseerd door collega’s met een islamitische achtergrond. Verschillende directieleden en niet-moslim collega’s hebben meegevestigd deze dag en avond en hebben een awareness-sessie gevolgd om meer te begrijpen over de ramadan en verbondenheid tussen collega’s te bevorderen.”
- Op een open manier de dialoog aangaan over lastige onderwerpen:  
 “Dialoogsessies naar aanleiding van Black Lives Matter: vanuit de organisatie was er behoefte om met elkaar in gesprek te gaan over ongemakkelijke thema’s, zoals racisme en discriminatie. Er zijn facilitators opgeleid om dit te begeleiden en het idee was om comfortabeler te worden met het oncomfortabele.”
- Door middel van trainingen meer kennis en begrip te creëren in de organisatie:  
 “Workshop ‘Kracht van autisme’ voor medewerkers, managers en HR uitgevoerd door eigen medewerkers op basis van ervaringsdeskundigheid was verdiepend, verbindend en heeft meer draagvlak en begrip gecreëerd voor medewerkers uit de doelgroep.”
- Het delen van persoonlijke verhalen en ervaringen door medewerkers:  
 “Delen van de verhalen op het Digiplein. Verhalen van medewerkers met ervaringen op het gebied van discriminatie. Veel gelezen door collega’s met mooie reacties.”
- Inzetten op specifieke doelgroepen:  
 “Campagne Girl’s Day om meer meiden te interesseren voor de techniek.”
- Het versterken van medewerkersnetwerken, om inclusie te bevorderen en de positie van diversiteitsgroepen te versterken. Bijvoorbeeld:  
 “We hebben een digitaal netwerk opgebouwd voor medewerkers met een arbeidsbeperking. Zij hebben samen geïnventariseerd waar zij tegenaan lopen en hoe de obstakels weggenomen kunnen worden.”

### *Aanpassen van het personeelsbeleid*

Relatief veel Charterondertekenaars vinden dat het aanpassen van het personeelsbeleid bijdroeg aan diversiteit en inclusie. Hierbij werden de volgende succesfactoren genoemd:

- Het waarborgen van het diversiteitsbeleid in de organisatie:  
“Door diversiteit een vast onderdeel te maken in verschillende HR-processen (vacaturevervulling, kwartaalgesprekken met managers etc.), is voor een stukje borging gezorgd.”
- Het stimuleren dat mensen met verschillende achtergronden zich thuis voelen in de organisatie:  
“Ontwikkeling van beleid Flexibel Werken, aantrekkelijke arbeidsvoorwaarden om werk/privé beter met elkaar te combineren. Het werken in een fulltime baan wordt voor vrouwen (en mannen!) interessanter wanneer je dat locatie- en tijdonafhankelijk kunt uitvoeren.”
- Het samenwerken met externe organisaties voor het werven van nieuwe medewerkers:  
“Opbouwen van een netwerk van bureaus die gespecialiseerd zijn in kandidaten met een beperking.”
- Het aanstellen van ambassadeurs voor het bevorderen van diversiteit en inclusie, bijvoorbeeld:  
“De interne ambassadeursgroep bestaat uit medewerkers afkomstig uit alle geledingen van het bedrijf en is van diverse samenstelling. De online activiteiten van deze groep zorgen voor een grotere bewustwording onder de medewerkers én bij de directie.”

### *Communicatie*

Een veelgenoemde succesvolle activiteit is communicatie over het diversiteitsbeleid, waarbij de volgende succesfactoren werden genoemd:

- Meer aandacht voor inclusie in de interne communicatie:  
“Aandacht voor ‘erbij horen’/inclusie tijdens coronatijd door er bewust aandacht aan te geven door middel van nieuwsberichten en in gesprekken tussen leidinggevenden met medewerkers.”
- Het aanpassen van de externe communicatie om de beeldvorming van de organisatie te veranderen:  
“Campagne op sociale media voor het vervullen van vacatures waarbij een beter (diverser) beeld werd neergezet van de organisatiecultuur en behoefte. Het beeld dat men heeft, komt niet altijd overeen met de werkelijkheid. De organisatie is veel informeler en diverser dan men denkt.”
- Deelname aan extern onderzoek of het uitvoeren van interne enquêtes kan handvatten bieden voor het diversiteitsbeleid:  
“Deelname aan pilot Nudging in Werving en Selectie in samenwerking met het ministerie van SZW en TNO. In deze pilot is getoetst in hoeverre aanpassingen in onze vacatureteksten (gericht op inclusie) en een objectieve briefselectie aan de hand van vooraf gestelde vragen uiteindelijk resulteren in kandidaten met een diverse achtergrond.”

### **Minder succesvolle activiteiten**

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

- Relatief veel Charterondertekenaars noemen het bijwonen of organiseren van evenementen (14%) of trainingen (7%). Vanwege de coronapandemie konden deze in veel gevallen niet fysiek doorgaan.
- Een minderheid van de Charterondertekenaars noemt online evenementen of webinars minder succesvol, bijvoorbeeld omdat het organisatorisch niet mogelijk was om een online alternatief aan te bieden of omdat de opkomst bij een online evenement heel laag was. Dit is opvallend is omdat bij de succesvolste activiteiten het organiseren van online evenementen of webinars ook werd genoemd.
- Meerdere Charterondertekenaars (21%) geven aan dat activiteiten voor een meer divers personeelsbestand bij hen niet succesvol waren. Een voorbeeld is het aanboren van nieuwe wervingskanalen.
- Een minderheid (7%) van de Charterondertekenaars is er in 2020 niet in geslaagd om medewerkers uit bepaalde diversiteitsgroepen te werven, bijvoorbeeld medewerkers met een niet-westerse migratieachtergrond of met een arbeidsbeperking.
- Een klein deel van de Charterondertekenaars (8%) vindt dat ze meer moeten inzetten op het verbeteren van de interne of externe communicatie over het diversiteitsbeleid. Sommige ondertekenaars merken bijvoorbeeld dat medewerkers het intranet nauwelijks gebruiken, terwijl dit een belangrijk medium is voor het communiceren over diversiteit en inclusie.

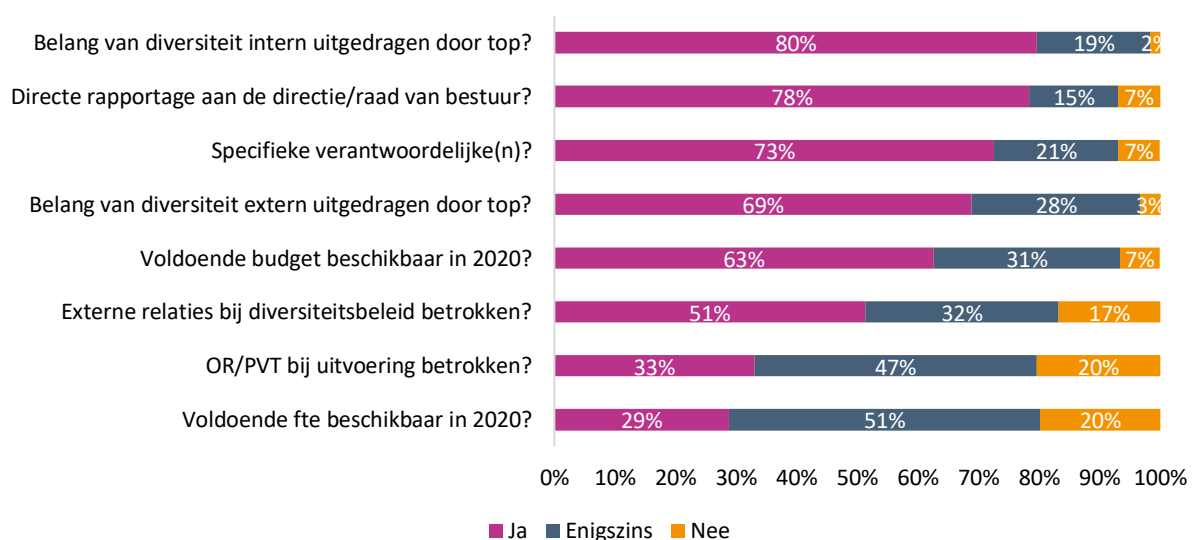
## 2.4 Uitvoering

*De meeste Charterondertekenaars zijn tevreden over de uitvoering van het diversiteitsbeleid, met name dat het belang van diversiteit wordt uitgedragen door de top en ontwikkelingen binnen het beleid direct worden gerapporteerd aan de top. Het knelpunt dat door relatief veel Charterondertekenaars wordt ervaren is onvoldoende beschikbaarheid van arbeidsuren (fte) voor de uitvoering van het diversiteitsbeleid. Eén van de gevolgen van de coronapandemie is dat bij veel Charterondertekenaars het aantal georganiseerde evenementen, workshops of trainingen is afgenomen. Daar staat tegenover dat een derde van de ondertekenaars juist meer bijeenkomsten heeft georganiseerd. Charterondertekenaars merken vooral dat de coronacrisis de sociale cohesie belemmert.*

### Belang diversiteit intern uitgedragen door de top en directe rapportage aan directie

De meeste Charterondertekenaars zijn tevreden over de uitvoering van het diversiteitsbeleid (figuur 2.6). In de meeste gevallen is de top van de organisatie betrokken bij de uitvoering van het diversiteitsbeleid en draagt het belang van diversiteit intern uit. Ook wordt er veel direct gerapporteerd over ontwikkelingen binnen het diversiteitsbeleid aan de directie of raad van bestuur. In de meeste gevallen is er een medewerker of groep medewerkers specifiek verantwoordelijk voor het diversiteitsbeleid en is er voldoende budget beschikbaar voor de uitvoering.

**Figuur 2.6** Mate waarin Charterondertekenaars het eens zijn met de stelling over de uitvoering van het diversiteitsbeleid (N=124)



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

Bron: vragenlijst Monitor Charter Diversiteit 2020 (april/mei 2021)

### Deel van de organisaties heeft onvoldoende uren beschikbaar voor uitvoering diversiteitsbeleid

Van de 124 Charterondertekenaars ervaren 21 (17%) onvoldoende beschikbaarheid van fte als een knelpunt binnen de uitvoering van het diversiteitsbeleid. Slechts enkele Charterondertekenaars benoemen overige aspecten van de uitvoering als knelpunt: onvoldoende beschikbaarheid van budget en het ontbreken van een specifiek verantwoordelijke medewerker of groep van medewerkers voor het diversiteitsbeleid.



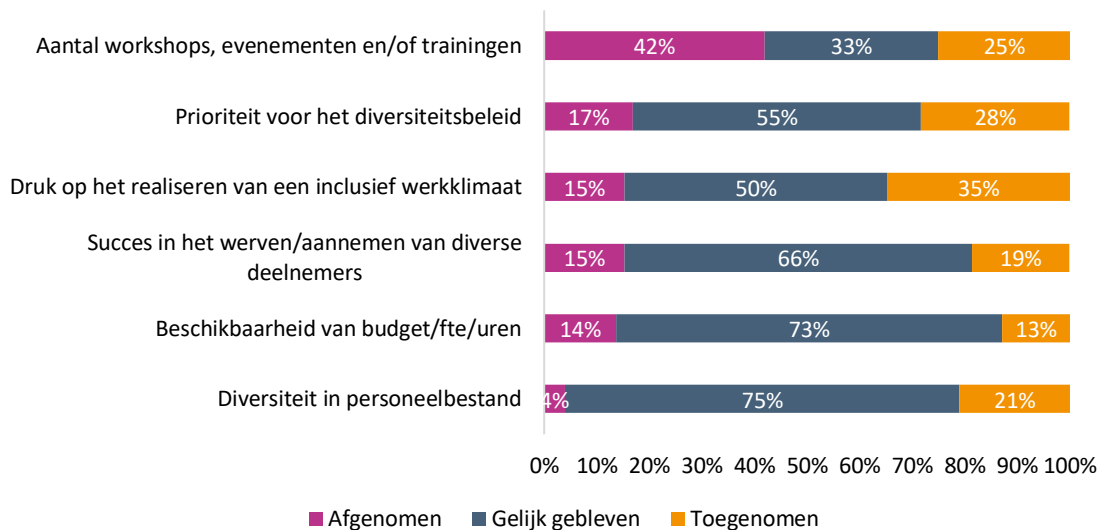
### Invloed van de coronapandemie op de uitvoering van het diversiteitsbeleid

In de enquête is dit jaar specifieke aandacht besteed aan de invloed van de coronapandemie op de uitvoering van het diversiteitsbeleid. Minstens de helft van de Charterondertekenaars geeft aan dat de coronapandemie hierop geen effect heeft gehad (zie figuur 2.7). Opvallend is dat ruim een kwart aangeeft dat sinds de coronapandemie diversiteitsbeleid meer prioriteit heeft gekregen.

De coronacrisis lijkt het meest effect te hebben op het aantal workshops, evenementen of trainingen dat georganiseerd is: een relatief groot deel van de Charterondertekenaars (42%) zegt dat dit is afgenomen. Daartegenover staat dat een kwart van de Charterondertekenaars aangeeft dat er juist meer (online) workshops, evenementen en/of trainingen zijn georganiseerd sinds de coronapandemie. Verder geeft 35% van de Charterondertekenaars aan dat de druk op het realiseren van een inclusief werkklimaat, bijvoorbeeld door verplicht thuiswerken, is toegenomen.

Charterondertekenaars melden verder dat de pandemie belemmerend werkt voor de sociale cohesie binnen de organisatie, bijvoorbeeld doordat er minder informeel contact mogelijk is. Sommige organisaties zetten daarom in op nieuwe manieren van verbinding, bijvoorbeeld meer online contact tussen collega's. Daarnaast geven ondertekenaars aan dat het lastiger is medewerkers met een arbeidsbeperking aan te nemen, omdat het inwerken op afstand minder goed werkt. Ten slotte benoemen meerdere ondertekenaars dat er sinds de coronapandemie meer aandacht wordt besteed aan het persoonlijk welzijn van de medewerkers.

**Figuur 2.7** Mate waarin corona invloed heeft gehad op de uitvoering van het diversiteitsbeleid (N=124)



Bron: vragenlijst Monitor Charter Diversiteit 2020 (april/mei 2021)

## 2.5 Monitoring

*De meest gebruikte manieren van monitoring zijn registratie van diversiteitskenmerken en analyse van bestaande data. De meeste Charterondertekenaars monitoren de instroom van vrouwen, jongeren en mensen met een arbeidsbeperking en/of chronische ziekte. Doorstroom wordt relatief vaak gemonitord voor vrouwen, uitstroom voor vrouwen en mensen met een arbeidsbeperking en/of chronische ziekte.*

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).

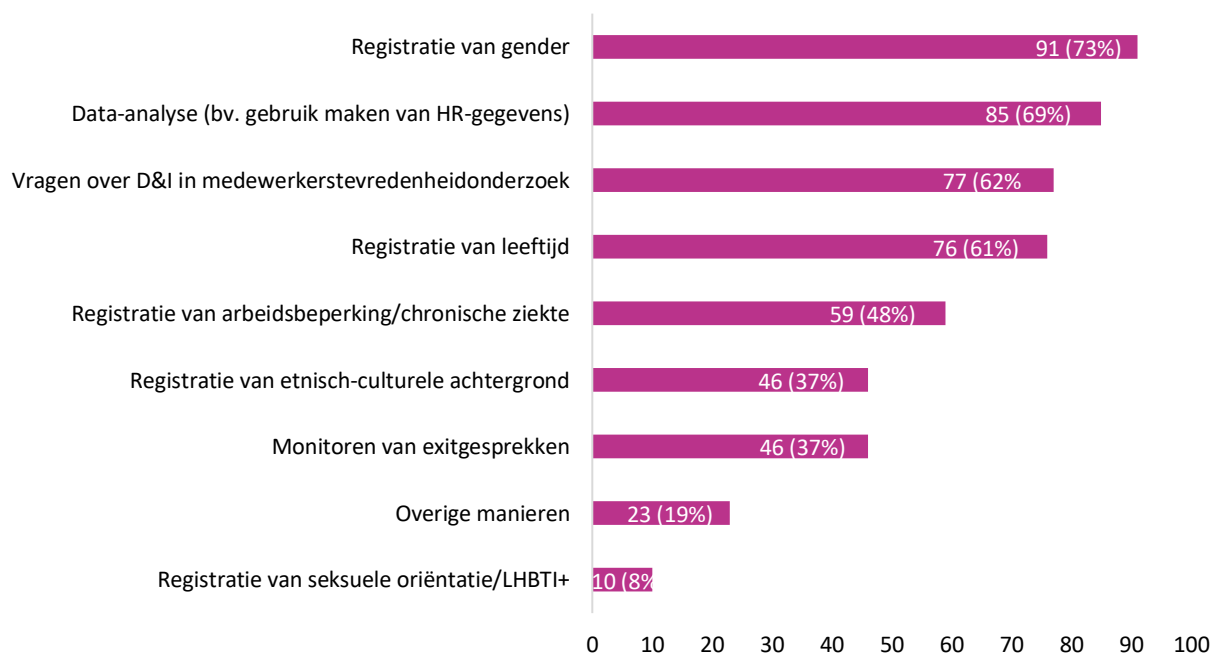
### Registratie en data-analyse meest gebruikte manieren om de voortgang te monitoren

Bijna alle 124 Charterondertekenaars geven aan dat zij de voortgang van het diversiteitsbeleid meten. Slechts vier zeggen dat (nog) niet te doen. De top-3 van monitoring instrumenten is:

1. Registratie van kenmerken van werknemers. Hierbij worden met name gender (73%) en leeftijd (61%) vaak geregistreerd, bij andere dimensies van diversiteit wordt dit minder ingezet.
2. Data-analyse (69%)
3. Vragen over diversiteit en inclusie in medewerkerstevredenheidsonderzoeken (62%).

Een klein deel (19%) zet andere manieren van monitoring in, waarbij de Barometer Culturele Diversiteit van het CBS door drie ondertekenaars wordt genoemd. De Workplace Pride Benchmark, de Nederlandse InclusiviteitsMonitor (NIM) en een monitor van Talent naar de Top worden elk door één ondertekenaar genoemd.

**Figuur 2.8** Manieren waarop Charterondertekenaars de voortgang op het gebied van diversiteit en inclusie bijhouden in absolute aantallen (en percentage) (N=124)

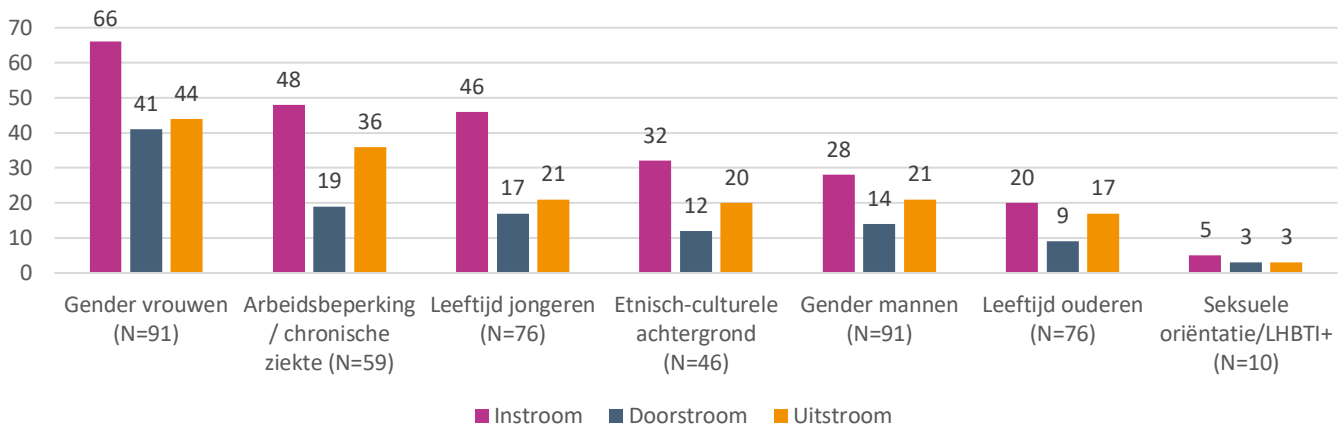


Bron: vragenlijst Monitor Charter Diversiteit 2020 (april/mei 2021)

### Instroom van vrouwen, jongeren en mensen met een arbeidsbeperking het meest gemonitord

De meeste Charterondertekenaars monitoren de instroom van diversiteitsgroepen (figuur 2.9), met name van vrouwen (73%), mensen met een arbeidsbeperking of chronische ziekte (81%) en jongeren (61%). Doorstroom wordt alleen voor vrouwen relatief vaak gemonitord (45%). Ook de uitstroom wordt relatief vaak gemonitord voor vrouwen (48%) en daarnaast voor personen met een arbeidsbeperking en/of chronische ziekte (61%). In-, door- en uitstroom van LHBTI+ wordt nauwelijks gemonitord, waarschijnlijk vanwege de privacy gevoeligheid van deze gegevens.

**Figuur 2.9 Aspecten van diversiteit (instroom, doorstroom en uitstroom) die Charterondertekenaars monitoren per dimensie in absolute aantallen\***



\* Charterondertekenaars konden alleen aangeven welke aspecten van diversiteit gemonitord worden voor de dimensies waarvan zij eerder hadden aangegeven gegevens te registeren (zie Figuur 4.11). Hierdoor verschilt het totaal aantal ondertekenaars per dimensie.

Bron: vragenlijst Monitor Charter Diversiteit 2020 (april/mei 2021)

## 2.6 Resultaten

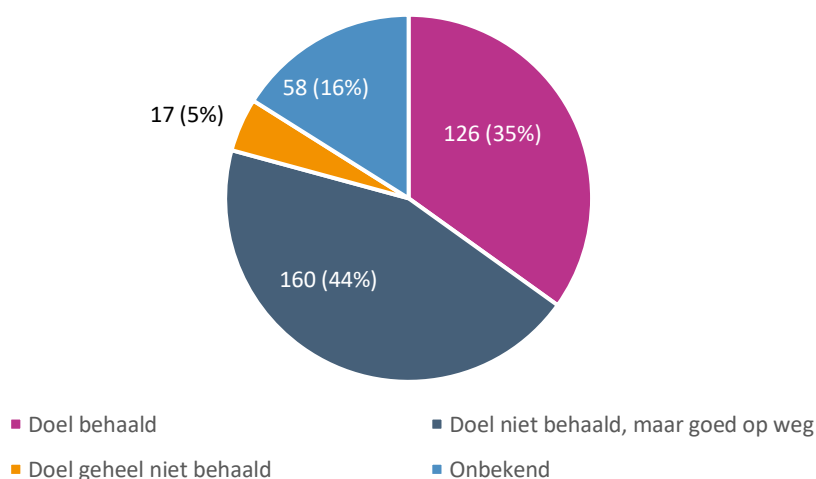
*De meeste Charterondertekenaars rapporteren een toename van de instroom van diversiteitsgroepen. De meeste doelstellingen die ondertekenaars voor 2020 hebben gesteld op het gebied van diversiteit en inclusie zijn behaald of organisaties zijn daarmee goed op weg. Met name doelstellingen voor de instroom van diversiteitsgroepen zijn vaak behaald. Ondertekenaars zijn over het algemeen positief over de opbrengsten van het diversiteitsbeleid. Vooral over bewustwording en draagvlak zijn zij positief en zien ze een verbetering ten opzichte van 2019. Het grootste deel van ondertekenaars vindt dat het ondertekenen van de Charter Diversiteit impact heeft gehad op de organisatie.*

In deze paragraaf geven we weer welke resultaten 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 2020 een verandering ten opzichte van 2019 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

In totaal formuleerden de Charterondertekenaars in 2020 361 doelstellingen op het gebied van diversiteit. In figuur 2.10 is weergegeven in hoeverre deze doelstellingen volgens hen zijn behaald. Veruit het grootste deel van de doelstellingen is behaald (35%) of organisaties zijn goed op weg (44%). Slechts een klein deel is geheel niet behaald (5%). Voor 16% van de doelstellingen geldt dat onbekend is in hoeverre zij zijn behaald.

**Figuur 2.10** Mate waarin doelstellingen voor 2020 op het gebied van diversiteit volgens Charterondertekenaars zijn behaald (N=361)



Bron: vragenlijst Monitor Charter Diversiteit 2020 (april/mei 2021)

Bekijken we de behaalde resultaten per dimensie van diversiteit dan zien we dat met name op het gebied van gender veruit de meeste doelstellingen worden behaald. De helft van de ondertekenaars wist de targets voor in- door- en uitstroom op deze dimensie te realiseren, de andere helft is goed op weg. Ook de doelstellingen voor de etnisch-culturele dimensie geven een redelijk positief beeld. Relatief veel Charterondertekenaars geven aan dat zij met de doelstellingen voor in- door- en uitstroom goed op weg

zijn. Wel kan een relatief grote groep niet aangeven in hoeverre doelstellingen zijn behaald, omdat de etnisch-culturele achtergrond van medewerkers niet wordt geregistreerd (vaak vanwege vermeende beperkingen van privacywetgeving).

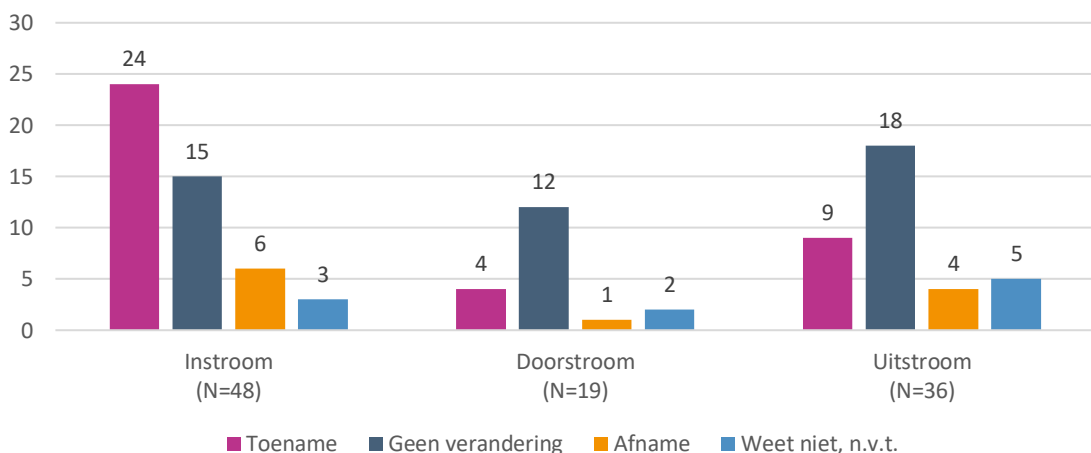
Ook over de doelstellingen voor de dimensie leeftijd rapporteren de ondertekenaars overwegend positief. Daarbij worden de targets voor jongeren relatief vaker gerealiseerd dan die voor ouderen. Rond een derde van de ondertekenaars heeft de in- door- en uitstroombestemmingen voor de dimensie arbeidsbeperking/chronische ziekte gerealiseerd en de helft is goed op weg. Charterondertekenaars zijn voor een relatief groot deel van de doelstellingen voor in- en doorstroom van LHBTI+-medewerkers goed op weg. Daarbij geldt wel dat voor rond de helft van die doelstellingen onbekend is in hoeverre die worden gerealiseerd; voor de uitstroom is dit zelfs 100%. Ook hier speelt dat ondertekenaars vanwege privacywetgeving de seksuele oriëntatie van medewerkers niet registreren.

## 2.6.2 Resultaten: verandering van in- door- en uitstroom ten opzichte van 2019

### Toename in de instroom van medewerkers met een arbeidsbeperking en/of chronische ziekte

Van de Charterondertekenaars die zeggen de instroom van medewerkers met een arbeidsbeperking of chronische ziekte te monitoren, geeft de helft aan dat de instroom is toegenomen in 2020 ten opzichte van 2019 (zie figuur 2.11). De doorstroom hiervan wordt nog weinig bijgehouden en de meeste organisaties die dit wel meten, zien geen verandering. De helft van de Charterondertekenaars die de uitstroom bijhouden ziet hierin vergeleken met 2019 geen verandering.

**Figuur 2.11** Gemonitorde verandering in 2020 ten opzichte van 2019 wat betreft instroom, doorstroom en uitstroom van medewerkers met een arbeidsbeperking of chronische ziekte, in absolute aantallen

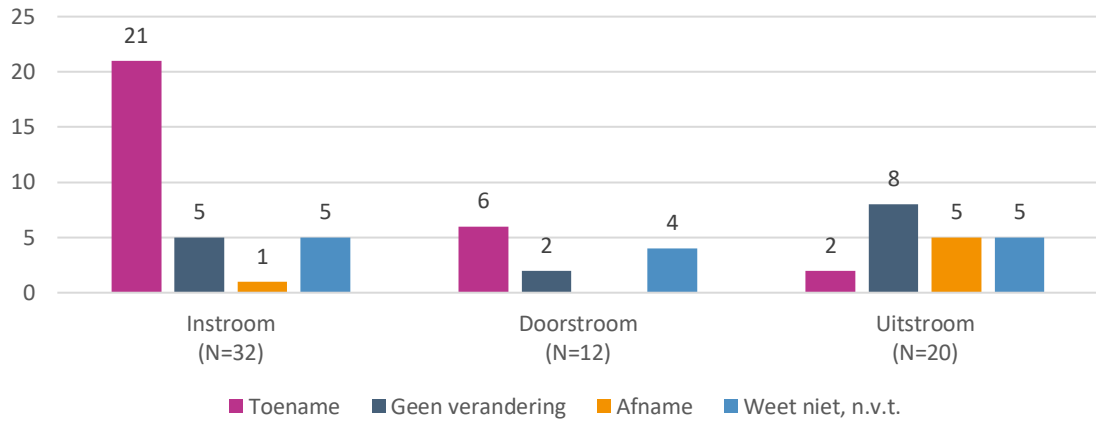


Bron: vragenlijst Monitor Charter Diversiteit 2020 (april/mei 2021)

### Toename in de instroom van medewerkers met een niet-westerse migratieachtergrond

De meerderheid (66%) van de Charterondertekenaars die de instroom van medewerkers met een migratieachtergrond bijhouden stelt dat dit vergeleken met 2019 in 2020 is toegenomen (figuur 2.12). Weinig Charterondertekenaars houden de doorstroom naar hogere posities binnen de organisatie bij. Een relatief groot deel (40%) ziet wat betreft de uitstroom van medewerkers met een niet-westerse migratieachtergrond geen verandering ten opzichte van 2019.

**Figuur 2.12** Gemonitorde verandering in 2020 ten opzichte van 2019 wat betreft instroom, doorstroom en uitstroom van medewerkers met een migratieachtergrond, in absolute aantallen

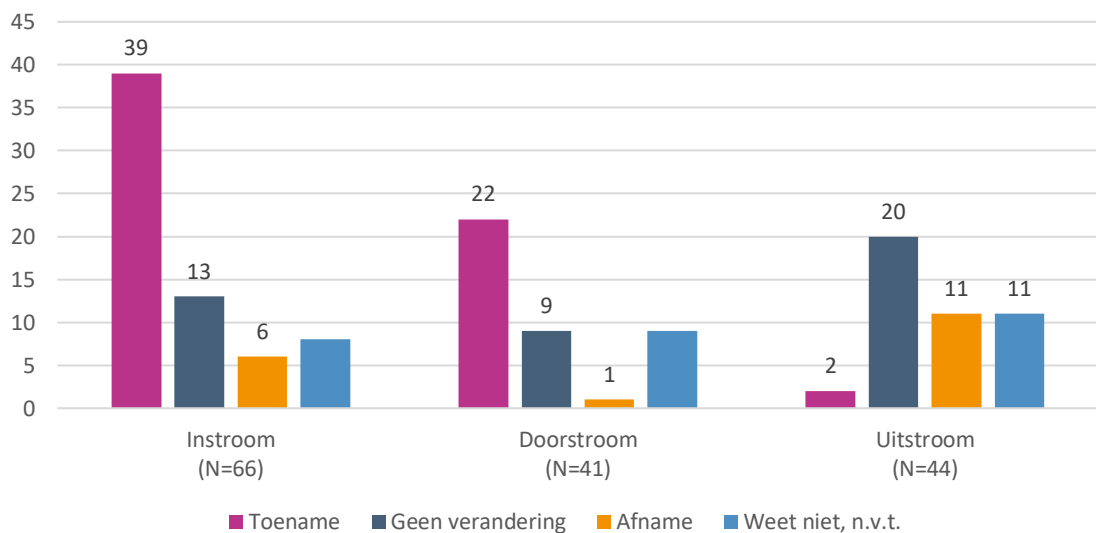


Bron: vragenlijst Monitor Charter Diversiteit 2020 (april/mei 2021)

**Toename in de instroom en doorstroom van vrouwelijke medewerkers**

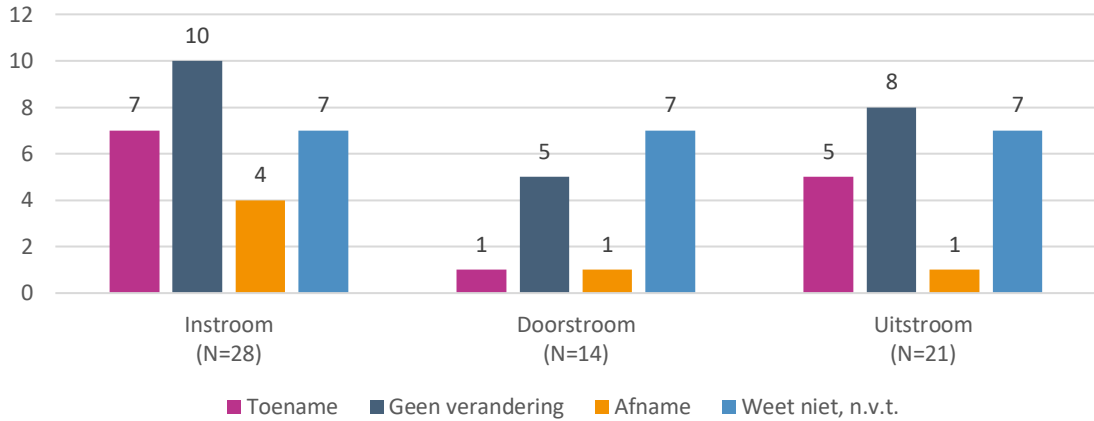
De meeste Charterondertekenaars rapporteren een toename in de instroom (59%) en de doorstroom naar hogere posities (54%) van vrouwelijke medewerkers ten opzichte van 2019 (figuur 2.13). De uitstroom van vrouwelijke medewerkers is volgens een relatief groot deel (45%) in 2020 niet veranderd. Voor mannelijke medewerkers is volgens relatief veel Charterondertekenaars (figuur 2.14) niets veranderd op het gebied van instroom (36%), doorstroom (36%) en uitstroom (38%).

**Figuur 2.13** Gemonitorde verandering in 2020 ten opzichte van 2019 wat betreft instroom, doorstroom en uitstroom van vrouwelijke medewerkers, in absolute aantallen



Bron: vragenlijst Monitor Charter Diversiteit 2020 (april/mei 2021)

**Figuur 2.14** Gemonitorde verandering in 2020 ten opzichte van 2019 wat betreft instroom, doorstroom en uitstroom van mannelijke medewerkers, in absolute aantallen

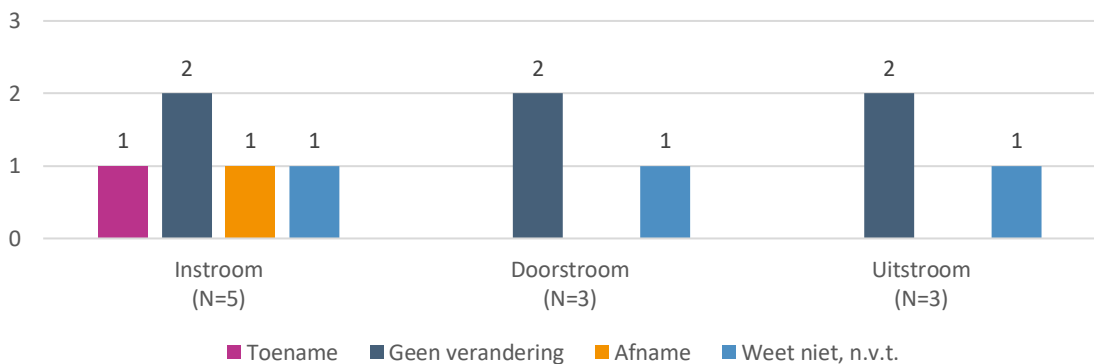


Bron: vragenlijst Monitor Charter Diversiteit 2020 (april/mei 2021)

#### Slecht zicht op het aantal LHBTI+-medewerkers

Zoals eerder genoemd zijn er nauwelijks Charterondertekenaars die de in-, door- en uitstroom van LHBTI+-medewerkers bijhouden. Van de Charterondertekenaars die dat wel doen zegt de meerderheid geen verandering te zien wat betreft de instroom (40%), doorstroom (67%) en uitstroom (67%), zie figuur 2.15.

**Figuur 2.15** Gemonitorde verandering in 2020 ten opzichte van 2019 wat betreft instroom, doorstroom en uitstroom van LHBTI+-medewerkers, in absolute aantallen

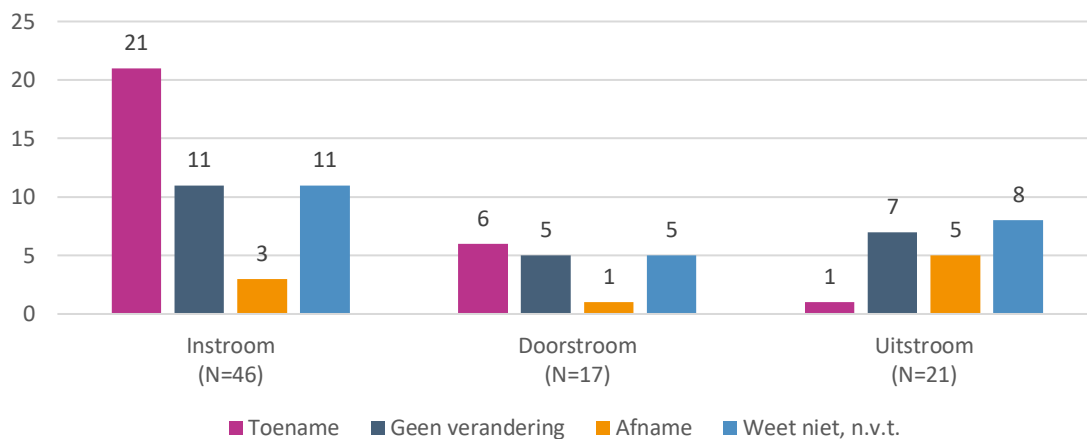


Bron: vragenlijst Monitor Charter Diversiteit 2020 (april/mei 2021)

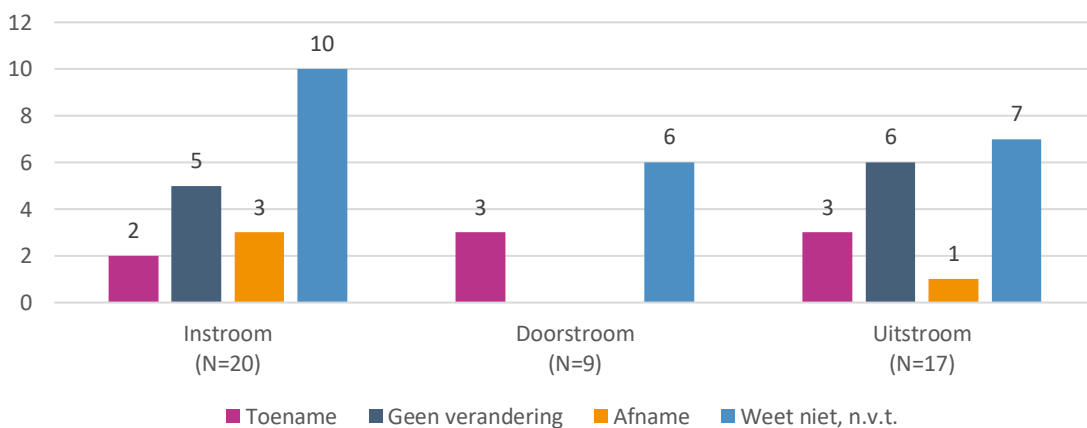
#### Toename in de instroom van jongere medewerkers

Veel Charterondertekenaars (46%) geven aan dat het aantal jongere medewerkers dat is ingestroomd in 2020 is toegenomen ten opzichte van 2019 (zie figuur 2.16). Wat betreft het aantal oudere medewerkers (zie figuur 2.17) hebben de meeste Charterondertekenaars geen zicht op de verandering ten opzichte van 2019.

**Figuur 2.16** Gemonitorde verandering in 2020 ten opzichte van 2019 wat betreft instroom, doorstroom en uitstroom van jongere medewerkers, in absolute aantallen



**Figuur 2.17** Gemonitorde verandering in 2020 ten opzichte van 2019 wat betreft instroom, doorstroom en uitstroom van oudere medewerkers, in absolute aantallen



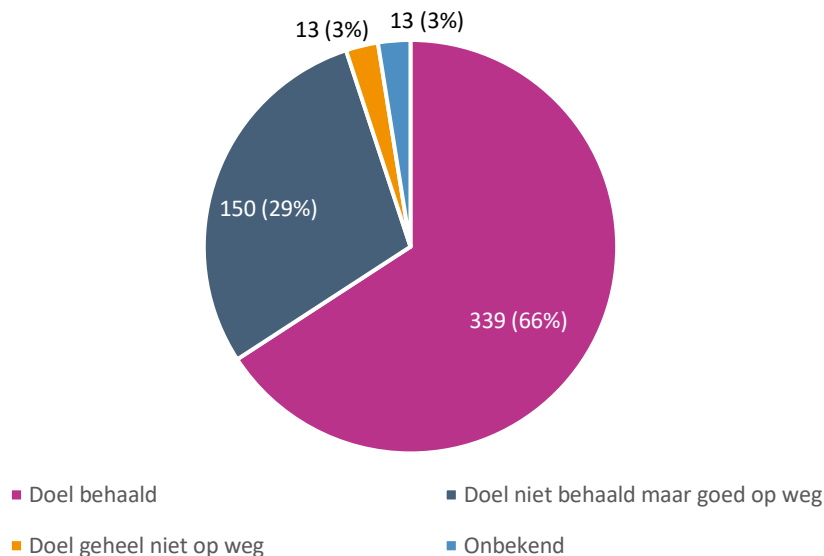
Bron: vragenlijst Monitor Charter Diversiteit 2020 (april/mei 2021)

### 2.6.3 Resultaten: doelstellingen gericht op inclusie

In totaal formuleerden Charterondertekenaars 515 doelstellingen op het gebied van inclusie. In figuur 2.18 is weergegeven in hoeverre doelstellingen op het gebied van inclusie zijn behaald. Het overgrote deel is behaald in 2020 (66%). Daarnaast is een relatief groot deel goed op weg (29%). Slechts een klein deel van de doelstellingen gericht op inclusie is geheel niet behaald (3%) of onbekend (3%).



**Figuur 2.18** Mate waarin doelstellingen voor 2020 op het gebied van inclusie volgens Charterondertekenaars zijn behaald (N=515)



Hieronder gaan wij nader in op de mate waarin doelstellingen gericht op inclusie behaald zijn, apart voor doelstellingen op het gebied van organisatiecultuur, participatie en communicatie.

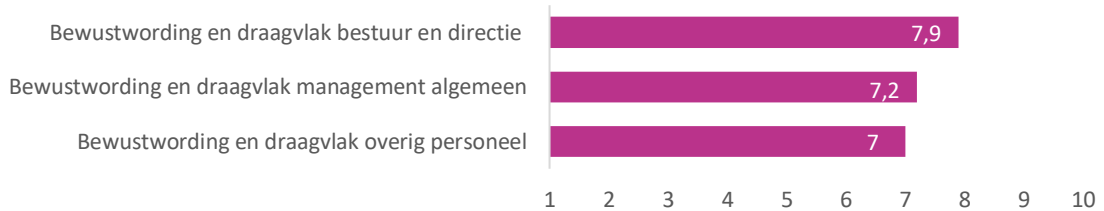
- **Organisatiecultuur:** Charterondertekenaars rapporteren overwegend positief over de mate waarin doelstellingen ter bevordering van een inclusieve organisatiecultuur zijn behaald. Het overgrote deel van de Charterondertekenaars (82%) heeft doelstellingen over het uitvoeren van medewerkerstevredenheidsonderzoek of personeelsenquêtes met vragen over diversiteit en inclusie behaald in 2020. Twee derde (68%) geeft aan hogere scores te behalen op dergelijk onderzoek. Bijna alle Charterondertekenaars hebben doelstellingen voor scholing over inclusief leiderschap voor leidinggevenden behaald (58%) of zijn daarmee goed op weg (36%). Ditzelfde beeld geldt voor het vastleggen van inclusief leiderschap en vakmanschap als kerncompetenties voor managers (52% is behaald, 43% is goed op weg). Twee derde (67%) van de ondertekenaars heeft doelstellingen behaald voor het aanbieden van voorzieningen voor medewerkers met uiteenlopende behoeften. De meeste doelstellingen voor het verminderen van meldingen of klachten over ongewenst gedrag zijn behaald (44%) of men is goed op weg (30%).
- **Participatie:** doelstellingen gericht op het bevorderen van participatie zijn voor het grootste deel ook behaald. Doelstellingen voor het aanbieden van programma's voor de ontwikkeling van divers talent zijn behaald (67%) of men is goed op weg (33%). Twee derde (67%) is erin geslaagd te stimuleren dat personen met diverse achtergronden invloed uitoefenen op de organisatie, de meeste zijn erin geslaagd om medewerkersnetwerken te ondersteunen (82%) en om transparante en toegankelijke maatregelen in te voeren (74%).
- **Communicatie:** ook op het gebied van communicatie rapporteert de meerderheid doelstellingen te behalen. Ondertekenaars hebben doelstellingen gericht op inclusieve interne communicatie behaald (60%) of zijn goed op weg (44%). Voor externe communicatie is dit respectievelijk 55% en 43%.

## 2.6.4 Beoordeling van de opbrengsten en impact

### Positieve beoordeling van bewustwording en draagvlak

Ondertekenaars hebben de opbrengsten van het diversiteitsbeleid in hun organisatie beoordeeld op een schaal van 1 (heel slecht) tot 10 (heel goed). In figuur 2.19 zijn de gemiddelde beoordelingen op het gebied van bewustwording en draagvlak weergegeven. Respondenten zijn positief over bewustwording en draagvlak, vooral onder het bestuur en de directie.

**Figuur 2.19 Gemiddelde beoordeling van de opbrengsten op het gebied van bewustwording en draagvlak (N=124)\***

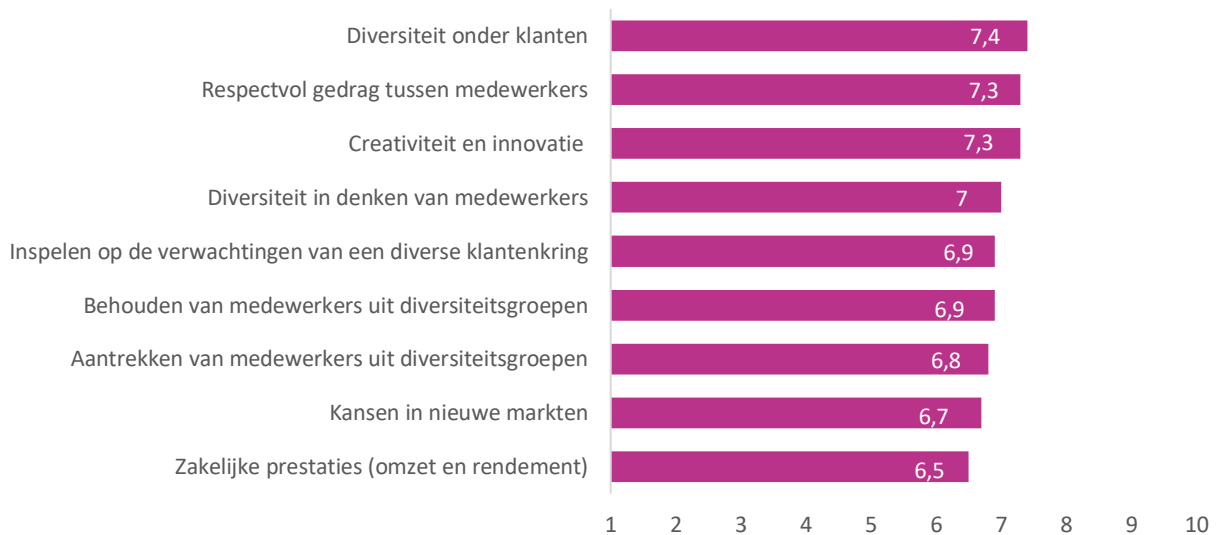


Bron: vragenlijst Monitor Charter Diversiteit 2020 (april/mei 2021)

**Positieve beoordeling diversiteit onder klanten en respectvol gedrag tussen medewerkers**

Charterondertekenaars beoordelen de opbrengsten van hun diversiteitsbeleid overwegend positief, zie figuur 2.20. Ze zijn het meest tevreden over de diversiteit onder klanten, respectvol gedrag tussen medewerkers en creativiteit en innovatie binnen de organisatie. Over de opbrengsten met betrekking tot kansen in nieuwe markten en zakelijke prestaties oordelen Charterondertekenaars minder positief.

**Figuur 2.20 Gemiddelde beoordeling van de opbrengsten van het diversiteitsbeleid (N=124)\***

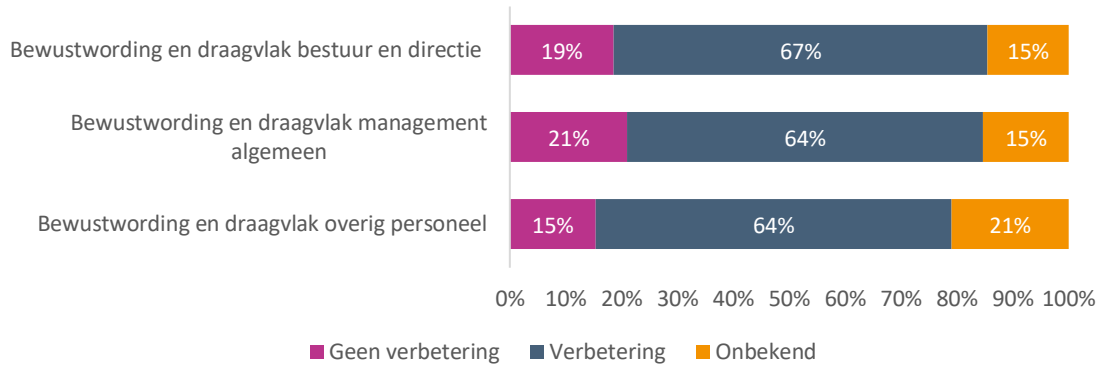


Bron: vragenlijst Monitor Charter Diversiteit 2020 (april/mei 2021)

**Verbetering op gebied van bewustwording en draagvlak**

In figuur 2.21 is weergegeven in hoeverre Charterondertekenaars in 2020 ten opzichte van 2019 verbeteringen zagen op het gebied van bewustwording en draagvlak. Een ruime meerderheid van Charterondertekenaars rapporteert een verbetering van bewustwording en draagvlak bij het bestuur en de directie (67%), het management algemeen (64%) en overig personeel (64%).

**Figuur 2.21** Beoordeling van de verbeteringen in 2020 ten opzichte van 2019 wat betreft bewustwording en draagvlak, in percentages (N=124)

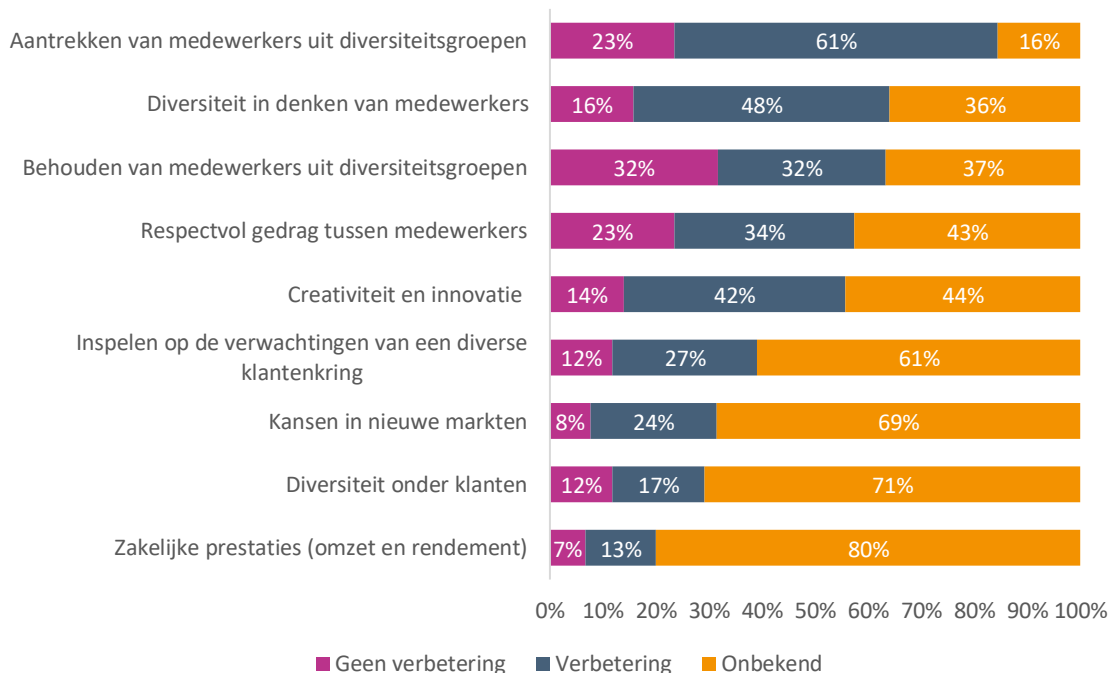


Bron: vragenlijst Monitor Charter Diversiteit 2020 (april/mei 2021)

### Meer medewerkers uit diversiteitsgroepen en meer diversiteit in denken van medewerkers

De meerderheid van Charterondertekenaars (61%) rapporteert vergeleken met 2019 in 2020 meer medewerkers uit diversiteitsgroepen te hebben aangetrokken (figuur 2.22). Ook zijn relatief veel Charterondertekenaars positief over de verbetering in diversiteit in het denken van medewerkers en in creativiteit en innovatie.

**Figuur 2.22** Beoordeling van de verbeteringen in 2020 ten opzichte van 2019, in absolute aantallen

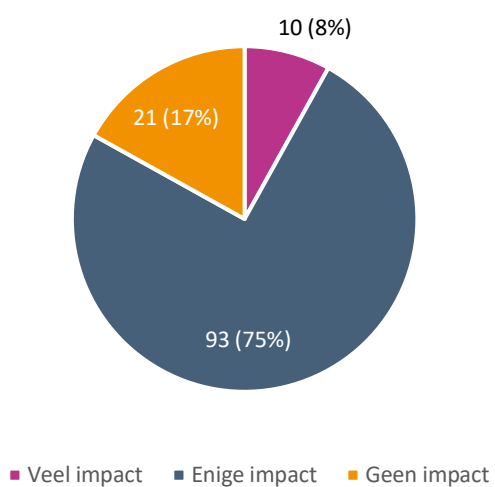


Bron: vragenlijst Monitor Charter Diversiteit 2020 (april/mei 2021)

### Impact van ondertekening Charter Diversiteit

In figuur 2.23 is weergegeven hoe Charterondertekenaars oordelen over de impact van het ondertekenen van de Charter Diversiteit op de organisatie. Een ruime meerderheid (75%) geeft aan dat het ondertekenen enige impact heeft gehad en 8% vindt zelfs dat het veel impact heeft gehad.

**Figuur 2.23** Beoordeling van de impact van het ondertekenen van de Charter Diversiteit (N=124)



Bron: vragenlijst Monitor Charter Diversiteit 2020 (april/mei 2021)

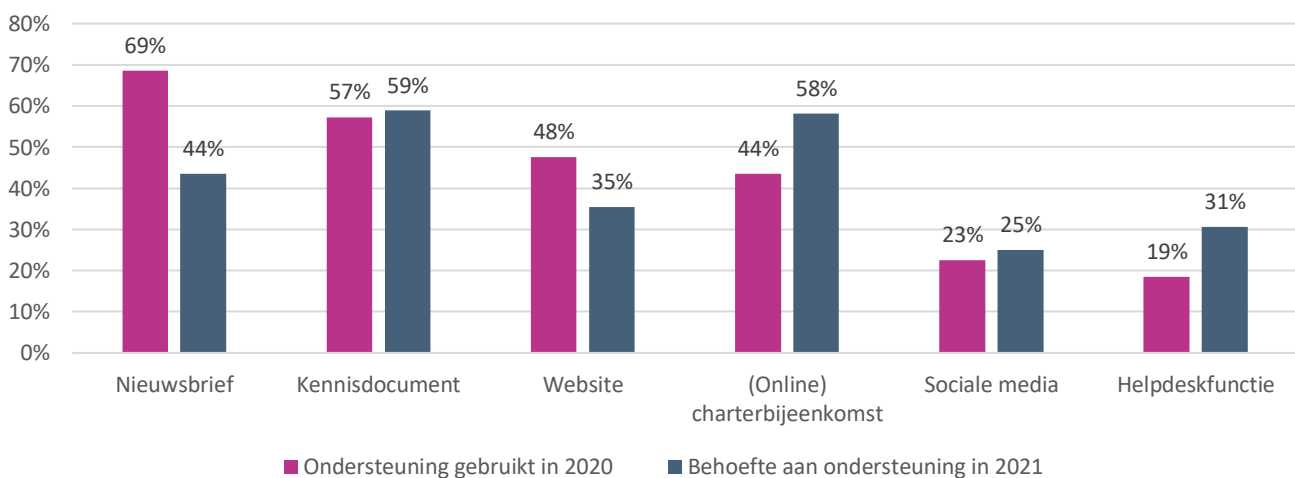
## 2.7 Ondersteuning door Diversiteit in Bedrijf

De meest gebruikte vormen van ondersteuning van SER Diversiteit in Bedrijf in 2020 zijn de nieuwsbrief en het kennisdocument. Charterondertekenaars hebben in 2021 het meest behoefte aan het kennisdocument en (online) charterbijeenkomsten. Ondertekenaars zijn overwegend tevreden over de ontvangen ondersteuning.

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

In figuur 2.24 is weergegeven van welke vormen van ondersteuning van SER Diversiteit in Bedrijf zij gebruik gemaakt hebben in 2020 en waar zij in 2021 behoefte aan hebben. De meest gebruikte vorm van ondersteuning (69%) is de nieuwsbrief van SER Diversiteit in Bedrijf. Relatief weinig Charterondertekenaars (44%) zeggen echter hieraan behoefte te hebben in 2021. Het kennisdocument werd ook veel gebruikt (57%) en hieraan hebben Charterondertekenaars in 2021 ook behoefte (59%). Opvallend is dat een ruime meerderheid in 2021 behoefte heeft aan (online) Charterbijeenkomsten (58%), maar dat een minderheid hiervan in 2020 gebruik heeft gemaakt. (44%). Mogelijk is dit te verklaren door het gebrek aan fysieke bijeenkomsten vanwege de coronapandemie. Relatief weinig ondertekenaars gebruiken sociale media of de helpdeskfunctie (23% en 19%, respectievelijk) en hebben hieraan ook relatief weinig behoefte in 2021 (25% en 31%, respectievelijk).

**Figuur 2.24** Vormen van ondersteuning door Diversiteit in Bedrijf die Charterondertekenaars gebruikten in 2020 en waaraan ze behoefte hebben in 2021, in absolute aantallen (N=124)



Bron: vragenlijst Monitor Charter Diversiteit 2020 (april/mei 2021)

### Positieve beoordeling van de gebruikte vormen van ondersteuning

Charterondertekenaars die in 2020 gebruik hebben gemaakt van een specifieke vorm van ondersteuning is gevraagd deze te beoordelen op een schaal van 1 tot 10. Ondertekenaars zijn overwegend positief over de vormen van ondersteuning. Er is weinig variatie in beoordeling van de verschillende vormen van ondersteuning (tabel 2.5).

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

Helpdeskfunctie (N=21)*	Kennisdocument (N=60)*	Sociale media (N=21)*	Website (N=46)*	Charterbijeenkomst (N=44)*	Nieuwsbrief (N=69)*
7,8	7,7	7,4	7,4	7,3	7,3

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

Bron: vragenlijst Monitor Charter Diversiteit 2020 (april/mei 2021)

## 2.8 Opvallende ontwikkelingen

*In 2020 besteden Charterondertekenaars meer aandacht aan de etnisch-culturele dimensie dan in 2019. Communicatie via de website wordt in 2020 vaker ingezet als strategie voor externe profilering op diversiteit. Ook wordt vaker direct gerapporteerd over de ontwikkelingen binnen het diversiteitsbeleid aan de directie, wat mogelijk duidt op een sterkere positionering van diversiteitsbeleid binnen de organisatie. In 2020 registreren Charterondertekenaars minder vaak arbeidsbeperkingen of leeftijd, terwijl etnisch-culturele achtergrond juist vaker wordt geregistreerd. Ten slotte hebben minder Charterondertekenaars in 2020 gebruik gemaakt van (online) bijeenkomsten, maar hier is wel meer behoefte aan voor 2021.*

Voor de monitor van 2019 is grotendeels dezelfde enquête gebruikt als voor de monitor 2020. Dit maakt het mogelijk om deze twee jaren met elkaar te vergelijken. Dit doen we door een vergelijking te maken tussen 2019 en 2020 voor de Charterondertekenaars, die beide monitoren hebben ingevuld (N=86). Voor het beschrijven van de verschillen nemen we alleen die aspecten mee in de vergelijking waarbij verschil tussen 2019 en 2020 meer dan vijf procentpunt bedraagt.

- De 86 Charterondertekenaars hebben hun diversiteitsbeleid in 2020 vaker gericht op de etnisch-culturele dimensie. Ook hebben ze vaker doelstellingen geformuleerd op het gebied van diversiteit en inclusie.
- Wat betreft de strategieën wordt er in 2020 vaker ingezet op workshops, trainingen of lezingen voor het personeel en op communicatie via de website. Minder wordt ingezet op het aanstellen van ambassadeurs, ondersteunen van medewerkersnetwerken en het aanboren van nieuwe wervingskanalen. Mogelijk komt dit doordat deze strategieën in 2019 voor enkele Charterondertekenaars tot voldoende positieve resultaten hebben geleid, waardoor het niet nodig was deze strategieën in 2020 nogmaals in te zetten.
- Met betrekking tot de uitvoering wordt in 2020 vaker direct gerapporteerd aan de directie of de raad van bestuur over de ontwikkelingen binnen het diversiteitsbeleid. Ook betrekken Charterondertekenaars vaker externe relaties bij het diversiteitsbeleid.
- Hoewel het monitoren van etnisch-culturele achtergrond vaak lastig is voor bedrijven, zien we bij deze 86 organisaties een toename in het aantal organisaties dat op deze dimensie de voortgang monitort. Daarentegen registreren Charterondertekenaars in 2020 minder vaak arbeidsbeperkingen of leeftijd. Wat de reden van deze afname is, is niet goed vast te stellen. Voor het monitoren van ontwikkelingen wordt vaker gebruikgemaakt van medewerkerstevredenheidsonderzoek en data-analyse.
- Ten slotte hebben Charterondertekenaars in 2020 minder gebruikgemaakt van (online) Charterbijeenkomsten. De coronapandemie is hier zeer waarschijnlijk debet aan. Wel hebben Charterondertekenaars aangegeven meer behoefte te hebben aan (online) Charterbijeenkomsten voor 2021, evenals sociale media en de nieuwsbrief.

**Tabel 2.6 Opvallende verschillen tussen de monitor 2019 en 2020 (\*)**

Kenmerk	Monitor 2019 (N=86)	Monitor 2020 (N=86)
<b>Accenten diversiteitsbeleid</b>		
Etnisch-culturele achtergrond	61%	69%
<b>Doelstellingen</b>		
Doelstellingen geformuleerd t.a.v. diversiteit	80%	85%
Doelstellingen geformuleerd t.a.v. inclusie	72%	77%
<b>Strategieën</b>		
Workshops, trainingen of lezingen voor personeel	67%	72%
Aanstellen van ambassadeurs en/of rolmodellen	49%	44%
Investeren in/ondersteunen van medewerkersnetwerken	61%	56%
Aanboren van nieuwe wervingskanalen	66%	58%
Communicatie d.m.v. website	52%	59%

Vervolg tabel 2.6

Kenmerk	Monitor 2019 (N=86)	Monitor 2020 (N=86)
<b>Uitvoering</b>		
Directe rapportage aan directie/raad van bestuur	69%	82%
Externe relaties betrokken bij diversiteitsbeleid	45%	51%
<b>Monitoring</b>		
Registratie van arbeidsbeperking	67%	56%
Registratie van etnisch-culture achtergrond	28%	40%
Registratie van leeftijd	64%	58%
Vragen over D&I in medewerkerstevredenheidsonderzoek	54%	59%
Data-analyse	66%	73%
<b>Ondersteuning door DiB</b>		
Gebruik gemaakt van (online) charterbijeenkomsten	52%	44%
Behoeftte aan (online) charterbijeenkomsten	45%	55%
Behoeftte aan sociale media	15%	27%
Behoeftte aan nieuwsbrief	35%	44%

(\*) Alleen items met minimaal 5 procentpunt verschil tussen 2019 en 2020.

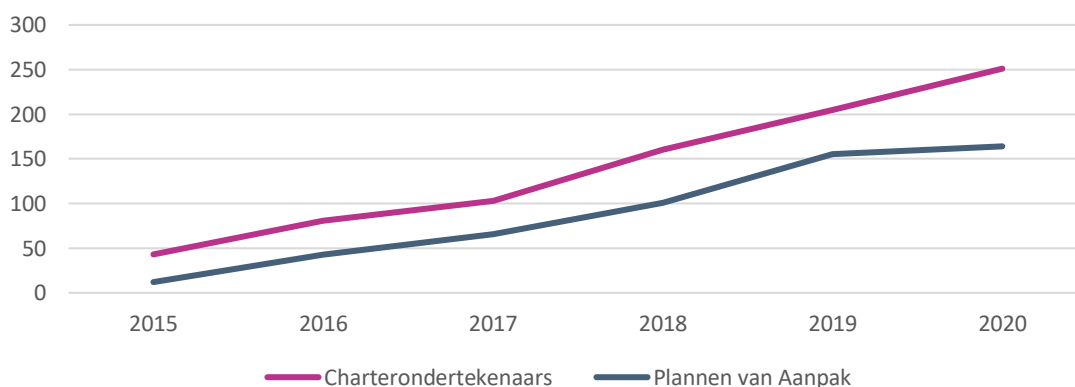
Bron: vragenlijst Monitor Charter Diversiteit 2019 en 2020

## 3 Ondertekenaars en plannen van aanpak

### 3.1 De ondertekenaars en plannen van aanpak

Op 31 december 2020 hadden 251 arbeidsorganisaties het Charter Diversiteit ondertekend en hadden 178 daarvan een plan van aanpak ingediend bij Diversiteit in Bedrijf. De paarse lijn in figuur 3.1 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 2020 ondertekenden 46 arbeidsorganisaties het Charter en leverden 23 ondertekenaars een plan van aanpak in.

**Figuur 3.1** Cumulatief aantal Charterondertekenaars en plannen van aanpak per jaar

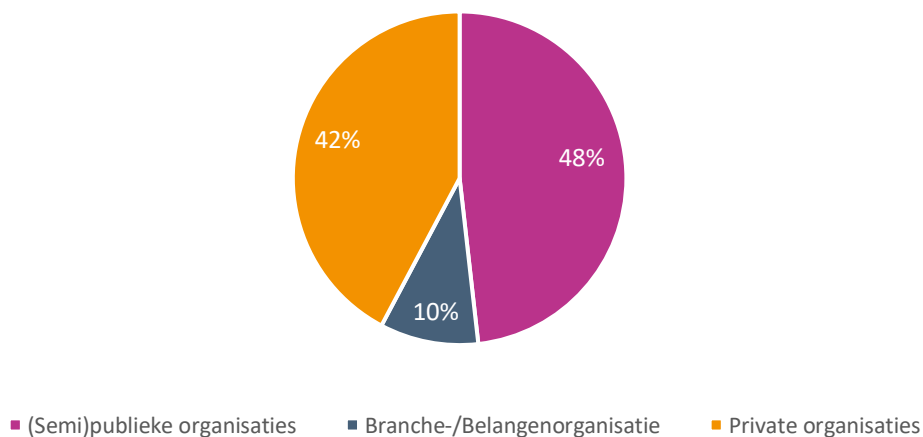


Bron: database *Diversiteit in Bedrijf*, juni 2021

### 3.2 Kenmerken ondertekenaars

Bijna de helft (48%) van de 251 Charterondertekenaars is een (semi)publieke organisatie en iets minder dan de helft (42%) een private organisatie. Slechts een klein deel (10%) bestaat uit branche- en belangenorganisaties (zie figuur 3.2). Figuur 3.3 laat zien dat de ruime meerderheid van ondertekenaars een grote organisatie is (67%). Daarnaast is een klein deel een middelgrote (16%) of een kleine organisatie (17%). Uit tabel 3.1 blijkt dat veel ondertekenaars in de sector overheid zijn te vinden (27%). Andere relatief grote sectoren zijn informatie en communicatie (6%), de financiële dienstverlening (6%), procesindustrie (5%) en onderwijs (5%).

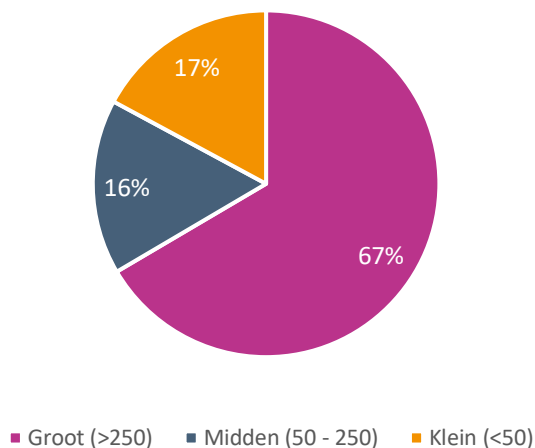
**Figuur 3.2** Verdeling Charterondertekenaars per 31 december 2020 naar aard, in percentages (N=251)



Bron: database *Diversiteit in Bedrijf*, juni 2021



**Figuur 3.3** Verdeling Charterondertekenaars per 31 december 2020 naar omvang, in percentages (N=251)



Bron: database *Diversiteit in Bedrijf*, juni 2021

**Tabel 3.1** Verdeling Charterondertekenaars per 31 december 2020 naar aard en sector, aantallen en percentages van gehele groep (N=251)

Sector	Aantal	Percentage	Sector	Aantal	Percentage
<b>Private organisaties</b>	<b>106</b>	<b>42</b>			
Bouwnijverheid*	10	4	Metalektro en metaalbewerking	1	0
Cultuur	1	0	Onderwijs*	1	0
Detailhandel	5	2	Onderzoek en advies*	6	2
Energiebedrijven	3	1	Pers en media*	2	1
Financiële dienstverlening*	14	6	Procesindustrie	13	5
Groothandel	2	1	Schoonmaak	3	1
Horeca, catering en verblijfsrecreatie	4	2	Uitzendarbeid	11	4
Informatie en communicatie	15	6	Vervoer en opslag*	10	4
Land- en tuinbouw	1	0	Zorg*	4	2
<b>(Semi)publieke organisaties</b>	<b>121</b>	<b>48</b>			
Belangenorganisatie	1	0	Overheid	67	27
Bouwnijverheid	1	0	Pers en media*	8	3
Cultuur	5	2	Vervoer en opslag*	4	2
Financiële dienstverlening	2	1	Welzijn, jeugd en kinderopvang	4	2
Onderwijs*	13	5	Zorg*	12	5
Onderzoek en advies*	4	2			
<b>Branche- en belangenorganisaties</b>	<b>24</b>	<b>10</b>			
Belangenorganisatie	11	4	Land en tuinbouw	1	0
Bouwnijverheid*	2	1	Onderwijs	2	1
Brancheorganisaties	0	0	Pers en media	1	0
Cultuur*	1	0	Uitzendarbeid	1	0
Financiële dienstverlening*	2	1	Vervoer en opslag	2	1
Informatie en communicatie*	1	0			

\* Charterondertekenaars in deze sectoren kunnen een private, (semi)publieke en/of een branche- en belangenorganisatie zijn.

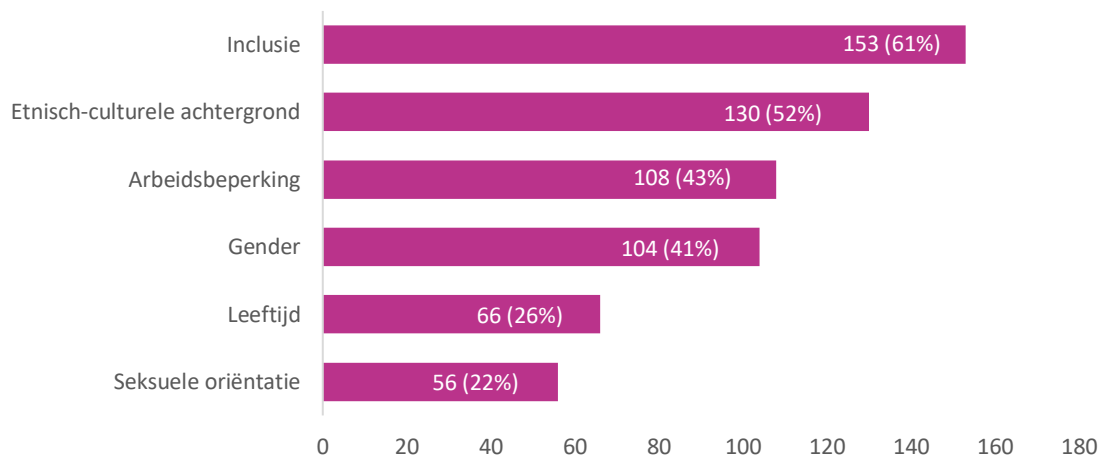
\*\* Voor de brancheorganisaties onder de Charterondertekenaars wordt een afwijkende rapportageprocedure gevolgd. Zij maken dan ook geen deel uit van dit onderzoek.

Bron: database *Diversiteit in Bedrijf*, juni 2021

### 3.3 Dimensies van diversiteit

In het plan van aanpak geven Charterondertekenaars aan op welke dimensies van diversiteit zij zich richten. Dit is weergegeven in figuur 3.4. De meerderheid van Charterondertekenaars (61%) geeft aan zich te richten op inclusie in het algemeen. De helft (52%) focust op etnisch-culturele diversiteit en iets minder op de dimensies arbeidsbeperking/chronische ziekte en gender. Een relatief klein deel van Charterondertekenaars focust op leeftijd (26%) en seksuele oriëntatie (22%).

**Figuur 3.4** Dimensies waar Charterondertekenaars per 31 december 2020 hun diversiteitsbeleid op richten, in aantallen en percentages (N=251)



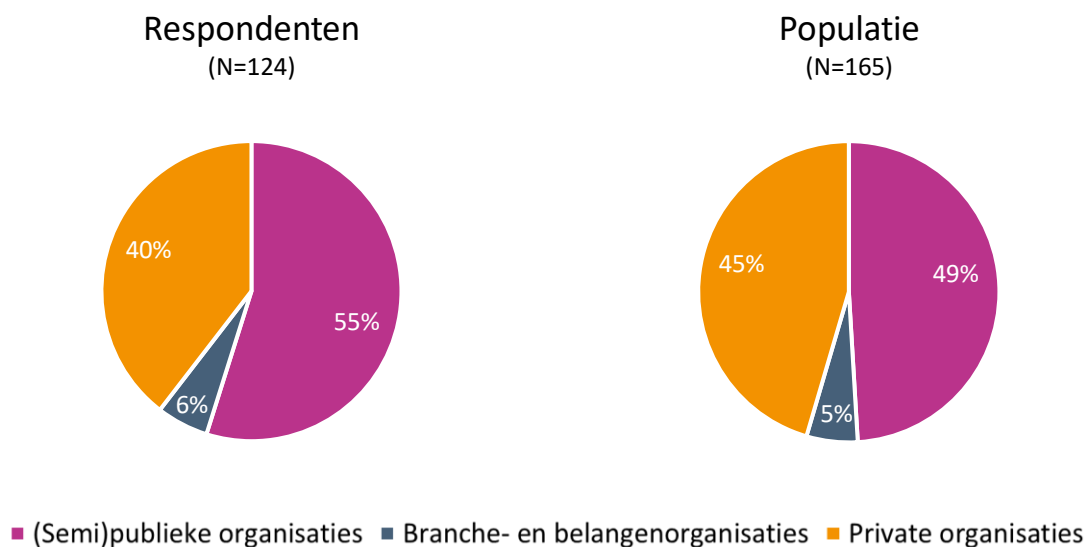
Noot: Charterondertekenaars kunnen het diversiteitsbeleid richten op meerdere dimensies.  
Bron: database *Diversiteit in Bedrijf*, juni 2021

## Bijlage – Methoden en respondenten

Deze monitor is gericht op alle 165 organisaties die vóór 1 augustus 2020 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). De enquête voor 2020 is op sommige vragen bijgesteld ten opzichte van 2019 naar aanleiding van nieuwe inzichten en de coronacrisis.<sup>1</sup> Op basis van zelfrapportage geven de Charterondertekenaars aan welke activiteiten zijn uitgevoerd in 2020 en welke resultaten daarmee zijn behaald.

Van de 165 Charterondertekenaars hebben 124 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. Alleen bij de verdeling naar aard lijkt er een verschil te zijn tussen de respondenten en de gehele steekproef: (semi)publieke organisaties responderen iets meer op de enquête dan de private organisaties.

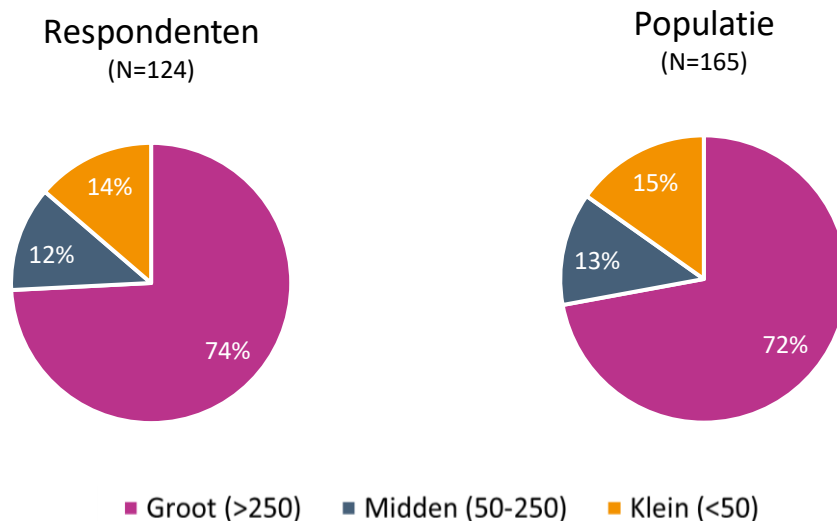
**Figuur B.1** Verdeling in percentages\* naar aard van responderende Charterondertekenaars in vergelijking met de gehele populatie van Charterondertekenaars



\* Vanwege de afronding van de percentages tellen deze niet op tot 100%.  
Bron: database *Diversiteit in Bedrijf*, maart 2021

<sup>1</sup> De enquête is op twee belangrijke punten gewijzigd. Ten eerste is er dit jaar voor gekozen om de subdoelstellingen gericht op een inclusieve werksfeer uit te vragen door middel van een gesloten meerkeuzevraag, zoals dat ook gedaan is bij de subdoelstellingen ten aanzien van diversiteit. Dit omdat uit de resultaten van voorgaande jaren bleek dat een open vraagstelling tot weinig concrete antwoorden leidt. Ten tweede zijn er twee vragen toegevoegd om de impact van de coronacrisis op het uitvoeren van het diversiteitsbeleid te meten.

**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 2021

**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=124)	Percentage gehele steekproef (N=165)	Sector	Percentage respondenten (N=124)	Percentage gehele populatie (N=165)
<b>Private organisaties</b>	<b>40</b>	<b>45</b>			
Bouwnijverheid*	5	5	Onderwijs*	1	1
Detailhandel	2	2	Onderzoek en advies*	1	1
Energiebedrijven	2	2	Pers en media*	0	1
Financiële dienstverlening*	6	5	Procesindustrie	6	6
Groothandel	1	1	Schoonmaak	2	2
Horeca, catering en verblijfsrecreatie	0	2	Uitzendarbeid	6	6
Informatie en communicatie	4	5	Vervoer en opslag*	2	4
Land- en tuinbouw	0	1	Zorg*	2	2
Metalektro en metaalbewerking	1	1			
<b>(Semi)publieke organisaties</b>	<b>55</b>	<b>49</b>			
Cultuur	2	1	Pers en media*	5	4
Financiële dienstverlening*	2	1	Vervoer en opslag*	2	2
Onderwijs*	6	5	Welzijn, jeugd en kinderopvang	2	2
Onderzoek en advies*	2	2	Zorg*	2	2
Overheid*	32	29			

Vervolg tabel B.1

Sector	Percentage respon- den- ten (N=124)	Percentage gehele steekproef (N=165)	Sector	Percentage respon- den- ten (N=124)	Percentage gehele populatie (N=165)
<b>Branche- en belangenorganisaties</b>	<b>6</b>	<b>5</b>			
Belangenorganisaties	3	3	Overheid*	1	1
Bouwnijverheid*	1	1	Zorg*	1	1
Brancheorganisa- ties**	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 2021



**REGIOPLAN**  
BELEIDSONDERZOEK

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