# Charter Diversiteit

## Waarom?

Charter Diversiteit zorgt ervoor dat de diversiteit binnen het provinciehuis wordt gestimuleerd en dat de talenten van elk individu binnen het provinciehuis wordt gezien en benut.

## Wat is het?

Het Charter Diversiteit is een intentieverklaring en richt zich op werkgevers uit de publieke en private sector. Door het Charter te ondertekenen committeert de provincie zich aan zelf opgestelde doelen om diversiteit en inclusie op de werkvloer te bevorderen en een effectief diversiteitsbeleid te bevorderen. Dit gebeurt via maatregelen die de provincie zelf formuleert.

Door het onderteken van het Charter Diversiteit ~~en~~ laat de provincie zien dat zij als werkgever zich serieus wilt inzetten voor meer diversiteit en inclusie in het provinciehuis.

De provincie kan zich inzetten voor meerdere dimensies van diversiteit, waaronder culturele, etnische & religieuze achtergrond, gender, leeftijd, LHBTI en arbeidsvermogen.

Het Charter Diversiteit is onderdeel van een Europees netwerk van Charters in 20 landen. Door het ondertekenen van het Charter krijgt de provincie toegang tot deze beweging waar meer dan 10.000 bedrijven onderdeel van zijn.
Binnen de provincie Utrecht zijn de gemeenten Utrecht, Amersfoort en Veenendaal de provincie al voor gegaan. Daarnaast heeft Provincie Limburg het Charter Diversiteit ook ondertekend.

## Hoe werkt het?

Het Charter Diversiteit ondersteunt en verbindt. Charter Diversiteit ondersteunt ondertekenaars bij het formuleren van de businesscase, de doelen en de aanpak van hun beleid voor diversiteit en inclusie. De provincie krijgt praktisch advies op maat. Ook biedt het Charter Diversiteit ondersteuning in de vorm van kennisdocumenten, diversiteitswijzers en video’s.

Charter Diversiteit verbindt mensen, de provincie, bedrijven en maatschappelijke organisaties. Door het Charter te ondertekenen krijgt de provincie toegang tot een waardevolle community waarin kennis en ervaringen worden uitgewisseld.

Door het ondertekenen van het Charter omschrijft de provincie een concrete uitdaging op het gebied van diversiteit en inclusie. De provincie bepaalt op welke gebieden het zich wil focussen en welke strategische middelen daarvoor zullen worden ingezet.

Als focus gebied kan de provincie denken aan verschillende dimensies van diversiteit, waaronder culturele, etnische & religieuze achtergrond, gender, leeftijd, LHBTI en arbeidsvermogen.

## Extra informatie:

Rijksoverheid stimuleert de provincies en gemeenten om het Charter Diversiteit te ondertekenen. Motie van het lid Den Boer (D66) op 13 maart 2019 roept ook hiertoe op. Deze motie is aangenomen door de Tweede Kamer.

Voorgesteld 13 maart 2019

De Kamer,

gehoord de beraadslaging,

overwegende dat het tegengaan van discriminatie gepaard gaat met de bevordering van inclusiviteit en diversiteit in politiek en openbaar bestuur;

overwegende dat diverse gemeenten het Charter Diversiteit hebben ondertekend;

overwegende dat Nederland diverse regenboogsteden en regenboogprovincies kent;

verzoekt de regering, zowel het Charter Diversiteit als de regenboogsteden onder de aandacht te brengen van alle lagen van het openbaar bestuur in Nederland,

en gaat over tot de orde van de dag.

Den Boer

Hoe ziet het Charter Diversiteit eruit?

*Voorbeeldtekst Charter Diversiteit*

### CHARTER DIVERSITEIT

Ondergetekende, namens <NAAM ORGANISATIE/BEDRIJF>, verklaart:

- Het streven naar diversiteit en inclusie is belangrijk voor onze organisatie. In alle geledingen wil <NAAM ORGANISATIE/BEDRIJF> de toepassing van de principes van gelijke kansen dan ook bevorderen.
- Nut en noodzaak van een divers samengesteld personeelsbestand zijn verbonden aan de strategische doelen. Diversiteit en inclusie ziet onze organisatie als meerwaarde voor het bereiken van de organisatiedoelstellingen.
- <NAAM ORGANISATIE/BEDRIJF> zet zich in voor minimaal één concrete uitdaging die gericht is op het bevorderen van diversiteit en inclusie.

Uitdaging:
.....

Korte toelichting:
.....
.....
.....
.....
.....
.....
.....

- Deze uitdaging wordt uitgewerkt in een plan van aanpak, waarin de doelstellingen, investeringen en aanpak helder zijn uitgewerkt. Dit plan wordt door ons binnen zes maanden na ondertekening van het Charter Diversiteit voorgelegd aan *Diversiteit in Bedrijf*.
- <NAAM ORGANISATIE/BEDRIJF> start/vervolgt de dialoog met de ondernemingsraad/personeelsvertegenwoordiging/vertegenwoordigers van medewerkers over het uitwerken en toepassen van ons diversiteitsbeleid.
- Onze medewerkers worden geïnformeerd over onze betrokkenheid op het gebied van diversiteit en gelijke kansen en op de hoogte gehouden van de resultaten van deze inzet.
- <NAAM ORGANISATIE/BEDRIJF> doet jaarlijks verslag van de inspanningen en de resultaten die zijn gericht op het bereiken van de uitdaging(en).
- <NAAM ORGANISATIE/BEDRIJF> deelt de ervaringen en kennis op het gebied van het bereiken van deze uitdaging en van diversiteitsbeleid in het algemeen met andere bedrijven en organisaties.

Handtekening: .....

Bedrijfsnaam: .....

Naam: ..... Plaats: .....

Functie: ..... Datum: - -