

## CHARTER DIVERSITEIT

Ondergetekende, namens **Stichting Duitsland Instituut bij de Universiteit van Amsterdam (DIA)**, verklaart:

- Het streven naar diversiteit en inclusie (D&I) is belangrijk voor onze organisatie. In alle geledingen wil **DIA** 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. **D&I** ziet onze organisatie als meerwaarde voor het bereiken van de organisatiedoelstellingen.
- **DIA** zet zich in voor minimaal één concrete uitdaging die gericht is op het bevorderen van D&I.

### Hoofduitdaging:

- een meer heterogeen personeelsbestand, inclusief freelancers, stagiairs en vrijwilligers, bereiken d.m.v. het vergroten van de etnisch-culturele diversiteit tot 15 procent in 2027.

### Daarnaast:

- bij het hele team bewustzijn creëren voor D&I in de dimensies etnisch-culturele achtergrond, leeftijd, seksuele oriëntatie, arbeidsvermogen en gelijkheid tussen mannen en vrouwen;
- toename van de mate van een inclusieve bedrijfscultuur en een inclusieve (in- en externe) communicatie;
- toename van diversiteit in het netwerk (partners, sprekers) en binnen de doelgroepen van het **DIA**, conform de visie 'Het **DIA** is er voor iedereen'.

### Korte toelichting:

Het **DIA** ambieert een divers en heterogeen personeelsbestand. Ongeacht de reeds binationale samenstelling van het team (Nederlands-Duits) heeft het instituut in Q2 2022 een geschatte etnisch-culturele diversiteit van ca. 3 procent (= 1 medewerker). Op basis van de landelijke etnische verdeling van de beroepsbevolking (20 procent niet-Nederlands in 2021) en de eigen nulmeting die wij in het najaar 2022 zullen doorvoeren, streeft het **DIA** naar een vergroting van de etnisch-culturele diversiteit tot 15 procent in 2027. Het **DIA** ziet de meerwaarde van een divers personeelsbestand en draagt een cultuur waar verschillen en overeenkomsten worden gewaardeerd en benut. Juist die mix van specifieke kwaliteiten, achtergronden en perspectieven van mensen draagt bij aan betere resultaten en besluitvorming, meer creativiteit, een beter bereik van het diverse publiek en een betere werksfeer. Om ons hoofddoel te bereiken organiseren wij 1x per jaar een interne klankbordsessie over D&I. Jaarlijks meten wij daarnaast in het vierde kwartaal de diversiteit van de personeelssamenstelling en de mate waarin medewerkers binnen het **DIA** inclusie ervaren. Dit doen wij via een anonieme survey. In het vervolg worden workshops gegeven over o.a. sociale veiligheid en inclusieve communicatie, waarbij ook de vertrouwenspersoon geïntroduceerd wordt.

- 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 *SER Diversiteit in Bedrijf*.
- **DIA** 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.
- **DIA** doet jaarlijks verslag van de inspanningen en de resultaten die zijn gericht op het bereiken van de uitdaging(en).
- **DIA** 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.

Ondertekend namens **Stichting DIA** te Den Haag op 14 november 2022,

Naam: Tom de Bruijn  
Functie: Voorzitter Raad van Toezicht