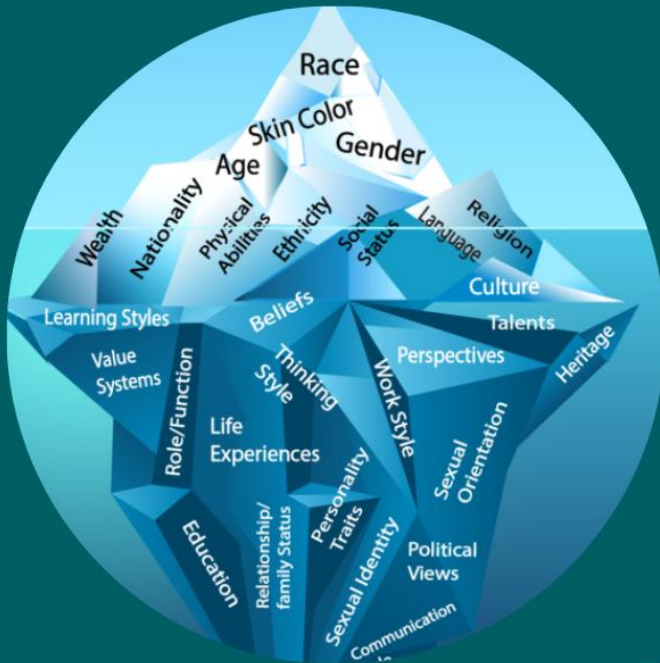




**GROENE  
METROPOOL  
REGIO** ARNHEM  
NIJMEGEN



# BELEIDSPLAN DIVERSITEIT EN INCLUSIE



# Inhoudsopgave

<b>1. Achtergrond</b> .....	<b>4</b>
<b>2. Visie en ambitie</b> .....	<b>4</b>
<b>3. Diversiteit &amp; Inclusie</b> .....	<b>4</b>
<b>BIJLAGEN</b> .....	<b>6</b>
<b>Bijlage 1: Inclusief werven en selecteren</b> .....	<b>6</b>
<b>Bijlage 2: Data en streefcijfers</b> .....	<b>7</b>
<b>Bijlage 3: Begrippen en onze uitleg</b> .....	<b>8</b>

Dit Beleidsplan Diversiteit en inclusie (inclusief gendergelijkheid) is vastgesteld door het dagelijks bestuur van de Groene Metropoolregio Arnhem-Nijmegen op 19 oktober 2022.

## 1. Achtergrond

De Groene Metropoolregio Arnhem-Nijmegen is bij uitstek een netwerkorganisatie. Onze organisatie is opgericht begin 2021 en bestaat uit een compact regiobureau van ca. 18 medewerkers (inclusief de opgavemanagers) en een flexibele schil van ca. 28 (deeltijd) gedetacheerde en ingehuurd medewerkers, c.q. specialisten. [Onze mensen - Groene Metropoolregio Arnhem-Nijmegen](#)

Een groot deel van onze (vaste)medewerkers en speerpuntcoördinatoren komt (of is nog steeds in dienst) van de aangesloten gemeenten. Dat is belangrijk vanuit onze netwerkgedachte en onze manier van samenwerken. Dat betekent ook dat wij deels afhankelijk zijn van de diversiteit binnen de organisaties van deze netwerkpartners: hoe meer divers die organisaties zijn, hoe groter de kans dat gedetacheerde medewerkers een meer diverse achtergrond hebben.

Bij de bemensing van onze (kleine) organisatie is de samenstelling van ons personeel qua diversiteit deels gelukt: qua leeftijd en man-vrouw verhouding is het redelijk goed in balans. Op andere punten zijn wij er nog lang niet. Wij streven naar een meer divers personeelsbestand.

Ook streven wij naar een inclusieve manier van samenwerken waarbij ruimte is om talenten, ervaringen en kennis van uit een andere (culturele) achtergrond of identiteit in te zetten.

Dit is onderdeel van onze manier van werken en geen apart 'project'. Wat betreft inclusief werken is een goede basis gelegd in onze (kleine) organisatie. Datzelfde geldt ook voor inclusieve communicatie. Doorontwikkeling en aandacht op beide punten blijft absoluut noodzakelijk.

## 2. Visie en ambitie

Onze **visie** is dat diversiteit en inclusie in onze organisatie en in de regionale samenwerking noodzakelijk is om goede resultaten te kunnen halen. In onze ogen is het een groot goed is dat onze samenleving bestaat uit mensen met diverse culturele achtergronden, met diversiteit aan gender, verschillende leeftijden, verschillende lichamelijke en geestelijke vermogens, kennis en ervaring, enzovoort. Een belangrijk basisrecht in onze samenleving is dat mensen gelijke kansen hebben op deelname aan de samenleving en dus ook aan werk. Dat willen wij graag terugzien op onze werkvloer en in ons regionale netwerk.

Dat gaat niet vanzelf. Wij zijn van mening dat het noodzakelijk is dat wij als organisatie en regio in actie komen om een meer diverse en kleurrijke werkvloer te realiseren. Een werkvloer die een afspiegeling vormt van de beroepsbevolking van de (regionale) samenleving.

Vervolgens is het van groot belang dat alle werknemers in onze organisatie en elders in de regio tot hun recht kunnen komen. Daarvoor is het nodig dat we respect hebben voor elkaar en ruimte bieden aan iedereen, zodat je mag en kunt zijn wie je bent. Daarvoor is het ook nodig dat we een veilige (werk)omgeving koesteren, met gelijkwaardigheid als uitgangspunt. Gendergelijkheid is hierbij een van de uitgangspunten.

Onze **ambitie** is als volgt: "De Groene Metropoolregio Arnhem-Nijmegen is een regio waarin iedereen zich gezien, gehoord, gewaardeerd en veilig voelt. Een regio waar iedereen gelijkwaardig is en zo behandeld wordt. En waar iedereen dezelfde kansen heeft."

## 3. Diversiteit & Inclusie

### Stappen als integraal onderdeel van ons werk

		Regulier beleid	Extra inspanningen
1	Aantrekken nieuwe medewerkers	Inclusief werven en selecteren: gelijke kansen, ongeacht afkomst, gender, leeftijd of geloof. Zie ook bijlage 1. <a href="#">Training: Selecteren zonder vooroordelen   Voorlichting   College voor de Rechten van de Mens (mensenrechten.nl)</a>	Training selecteren zonder vooroordelen In 2023 en 2025.

			<b>Gebruik maken van de term 'Beschikb@@r' om kandidaten te vinden.</b>
2	<b>Ruimte voor ontwikkeling</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Inzet van talenten,</li> <li>- Benutten van specifieke (achtergrond) kennis van medewerkers.</li> <li>- Bewustwording van onbewuste vooroordelen</li> <li>- Voorkomen pesten, discriminatie en ongewenst gedrag</li> </ul>	In het najaar van 2022 en 2023 worden diverse trainingen gepland op deze punten. Doel is om dit integraal onderdeel uit te laten maken van onze werkwijze.
3	<b>Inclusieve communicatie bij onze uitingen</b>	<p><i>In lijn met richtlijnen van de Rijksoverheid</i></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Informatie en communicatie moet voor een zo groot mogelijke groep te begrijpen zijn (begrijpelijke taal, uitleg in beeld, toegankelijk voor mensen met beperkingen).</li> <li>- Informatie en communicatie moet herkenbaar zijn voor een zo groot mogelijke groep (rekening houden met culturele verschillen en stereotype beelden voorkomen).</li> <li>- Online en offline-kanalen moeten een zo groot mogelijke groep bereiken.</li> </ul>	<p>Alertheid en diverse communicatie-trainingen voor alle medewerkers.</p> <p>In 2023 maken we de website toegankelijk volgens de eisen van de overheid.  <a href="https://www.toegankelijkheidsverklaring.nl">https://www.toegankelijkheidsverklaring.nl</a></p>
4	<b>Agenderen in netwerk</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Bijvoorbeeld bij de <b>Human Capital Agenda</b>, waaraan wordt samengewerkt met The Economic Board, de Provincie Gelderland.</li> <li>• Agenderen bij regionale P&amp;O netwerk en "Werken in Gelderland" op te pakken: zij beschikken immers over een groot netwerk op HR-gebied en weten precies wat er op de arbeidsmarkt speelt.</li> </ul>	Agenderen bij besprekingen over de Human Capital Agenda. Desgewenst specialist uitnodigen voor toelichtingen en het benutten van kansen.
5	<b>Charter Diversiteit</b>	<p>Wij zijn voornemens om het Charter Diversiteit en Inclusie, van de SER, te ondertekenen. Daarmee laten wij zien dat diversiteit en inclusie meerwaarde voor ons heeft en nemen wij deel aan een relevant netwerk.</p> <p><i>De SER heeft een brede visie op diversiteit en richt zich op vijf dimensies: arbeidsvermogen, culturele diversiteit, gender, leeftijd en LHBTI+. Hun missie is een arbeidsmarkt waarop verschillen gewaardeerd en optimaal benut worden.</i></p> <p><a href="#">Charter Diversiteit   SER Diversiteit in Bedrijf</a></p>	Aan DB voorleggen om Charter Diversiteit te ondertekenen.

## BIJLAGEN

### Bijlage 1: Inclusief werven en selecteren

De volgende punten zijn van belang:

- Wij gaan onze organisatie profileren als inclusieve werkgever.
- Onze vacatureteksten stellen wij zo toegankelijk mogelijk op (begrijpelijk, accuraat, vermijden jargon en afkortingen en neutraal van toon).
- Wij kiezen gericht diverse wervingskanalen.
- Wij zijn (of worden) ons bewust van vooroordelen, zodat objectieve selectie mogelijk is. (o.a. door trainingen).

Zie bijvoorbeeld: [Inclusief werven en selecteren - De Normaalste Zaak](#)

Als wij via Werken in Gelderland en/of het Dynamisch Aankoop Systeem (DAS) (van Werken in Gelderland) personeel werven, dan vermelden wij expliciet dat wij streven naar meer diversiteit in onze organisatie. Bijvoorbeeld door de volgende tekst op te nemen:

*De Groene Metropoolregio Arnhem-Nijmegen biedt ruimte aan iedereen om te zijn wie je bent. We koesteren een veilige werkomgeving, met gelijkwaardigheid als uitgangspunt. We streven naar meer diversiteit in de samenstelling van ons personeel. We zijn ervan overtuigd dat verschil in ervaring, achtergrond, talenten, elkaar versterken. We nodigen iedereen van harte uit om bij ons te solliciteren.*

Mocht het nodig zijn dat wij andere externe bureaus nodig hebben om personeel voor ons te werven, dan stellen wij als voorwaarde dat zij 'inclusief' werven.

#### **Beschikb@@r in vacature tekst**

Door deze tekst in onze vacatureteksten op te nemen hebben wij meer kans om kandidaten te vinden die wij anders niet zo makkelijk bereiken.

Ook kan de kandidaat de term 'Beschikb@@r' gebruiken in de persoonlijke presentatie van het LinkedIn profiel. Wij gaan actief op zoek naar deze geschikte kandidaten via LinkedIn.


#### **Extra optie: Banenafpraak**

In de persoonlijke presentatie kunnen kandidaten die onder de wet banenafpraak vallen de term "Banenafpraak" toevoegen als extra zoekcriteria. Als recruiter of HR-adviseur kan je deze term dus gebruiken als zoekcriterium, samen met de vakgebieden, ervaringen en competenties.

## Bijlage 2: Data en streefcijfers

	1-1-2023	1-1-2024	1-1-2026
<b>Cultureel divers</b>	<p>In de lijn met het CBS praten wij niet meer over personen met een westerse of niet-westerse migratieachtergrond. “Voortaan is meer bepalend waar iemand zelf geboren is, en minder bepalend waar iemands ouders geboren zijn”. De hoofdindeling westers/niet-westers is door het CBS vervangen door een indeling op basis van werelddelen en veelvoorkomende immigratielanden.</p> <p>In de komende jaren wil de GMR zich inzetten om medewerkers aan te trekken uit de veel voorkomende migratielanden, zodat het bureau een betere afspiegeling wordt van de beroepsbevolking in de regio.</p> <p><i>Registratie op dit punt is niet wenselijk (en in strijd met privacy).</i></p>		
<b>Afstand tot de arbeidsmarkt</b>	Nog niet	1 plek realiseren	1 plek extra realiseren en/of banenpoolplek, werkervaringsplek of stageplaats.
<b>Gender divers</b>	<p><u>Regiobureau:</u> 11 vrouwen 60% 7 mannen 40%</p> <p><u>Flexibele schil:</u> 9 vrouwen 35%; 18 mannen 65%</p> <p>Streven is en blijft om bij (vrijkomende) vacatures de man-vrouw verdeling over de functies zo gelijkwaardig mogelijk invullen.</p>		
<b>Vrouw- man in functies</b>	<p><b>Directie en opgavemanagers:</b> Vrouwen: 1 directeur, 2 opgavemanagers. Mannen: 3 opgavemanagers en 1 strateeg/plv. directeur.</p> <p><b>Overige functies:</b> Er zijn nu 5 proces/bureau ondersteuners: allemaal vrouwen. Meer diversiteit is daar wenselijk. Communicatieadviseurs: 2 vrouwen. Adviseurs Public Affairs: 2 mannen.</p>		
<b>Leeftijd</b>	26 – 62 jaar Op dit moment is er een redelijke spreiding over de diverse leeftijden.	Streven blijft om de leeftijdsopbouw zo gespreid mogelijk te houden, met extra aandacht voor de instroom van jongeren. Zo mogelijk in de toekomst ook plaats voor trainees.	

## Bijlage 3: Begrippen en onze uitleg

Begrippen	Onze uitleg
<b>Diversiteit</b>	<p>Diversiteit betekent verscheidenheid en gaat over de mix van verschillen tussen mensen. Dat kunnen zichtbare verschillen zijn zoals leeftijd, sekse, huidskleur, een lichamelijke beperking. Maar ook onzichtbare verschillen, zoals cultuur, seksuele voorkeur, politieke overtuiging, talenten in je werk, je belastbaarheid of je persoonlijkheid.</p> <p><i>(Overgenomen van SKB Onderzoek en advies).</i></p>
<b>Inclusie</b>	<p>Als verschillen tussen mensen er mogen zijn en worden gerespecteerd dan spreken we van inclusie. Inclusie zegt dus iets over hoe we met diversiteit omgaan.</p> <p>Door de jaren heen zijn er heel wat definities van inclusie de revue gepasseerd. Letterlijk is de definitie van inclusie ‘insluiting’, wat het tegenover gestelde is van exclusie “uitsluiting” (Van Dale). De rode draad in alle verschillende definities is dat het bij inclusie gaat over “meedoen” en “erbij horen”, over “welkom zijn” en “geaccepteerd worden”, ongeacht wie je bent. Ook gaat het over gelijkwaardige en wederkerige relaties en gelijke kansen en mogelijkheden.</p> <p><i>(Overgenomen van SKB Onderzoek en advies).</i></p>
<b>Inclusieve communicatie</b>	<p>De Rijksoverheid wil in contact staan met alle burgers. Iedereen moet op een gelijke manier gebruik kunnen maken van de informatie en dienstverlening van de overheid. Daarom streeft de Rijksoverheid naar inclusieve communicatie.</p> <p><b>Doel inclusieve communicatie: iedereen bereiken</b> De Nederlandse samenleving is een mix van mensen. Zij verschillen bijvoorbeeld in leeftijd, opleidingsniveau of culturele achtergrond. De overheid wil dat iedereen op een gelijke manier gebruik kan maken van de informatie en dienstverlening van de overheid.</p> <p>Niet iedereen is taalvaardig. De Rijksoverheid biedt veel informatie aan op <a href="#">taalniveau B1</a>. Of in een andere vorm dan tekst, bijvoorbeeld in een informatieveideo.</p>
<b>Inclusief werven en selecteren</b>	<p>Zie bijlage 1.</p>
<b>Gender Equality</b>  	<p><b>Sustainable Development Goal 5 (Agenda United Nations 2030): Gender Equality</b></p> <p>Achieving every Sustainable Development Goal depends on improving the lives of women, girls, men, and boys equally. But achieving gender equality demands urgent action to end harmful practices and violence against women and girls, and overcome the social, political, educational, and health barriers that deny them equal rights and opportunities.</p> <p>Achieving gender equality by 2030 requires us all, regardless of sex and/or gender, to rethink ways we imagine and enact gender every day. It is as much about small actions as equality in law, remuneration and representation,” explains</p>



	<p>UNU-GCM Director Parvati Nair. “Gender is about more than men/women.”</p> <p><b>Gender equality</b>, also known as <b>sexual equality</b> or <b>equality of the sexes</b>, is the state of equal ease of access to resources and opportunities regardless of gender, including economic participation and decision-making; and the state of valuing different behaviors, aspirations and needs equally, regardless of gender.</p> <p>Gender equality is the goal, while gender neutrality and gender equity are practices and ways of thinking that help in achieving the goal.</p>
<b>Genderidentiteit</b>	<p>Genderidentiteit (of psychologisch geslacht) is het <b>gender waartoe iemand zichzelf rekent</b>. Gender verwijst naar de eigenschappen, gedragingen en rolpatronen die een maatschappij voor elk geslacht heeft bepaald.</p>
<b>Culturele achtergrond CBS-terminologie:</b>	<p>Het CBS is in 2022 overgegaan op een andere manier van publiceren over wat tot nu toe de ‘bevolking met een westerse of niet-westerse migratieachtergrond’ werd genoemd. Voortaan is meer bepalend waar iemand zelf geboren is, en minder bepalend waar iemands ouders geboren zijn. Daarbij wordt het woord migratieachtergrond niet meer gebruikt. De hoofdingeling westers/niet-westers wordt vervangen door een indeling op basis van werelddelen en veelvoorkomende immigratielanden.</p>



Nijverheidsweg 2a  
6662 NC Elst  
info@groenemetropoolregio.nl  
www.groenemetropoolregio.nl

