

CHARTER DIVERSITEIT

Ondergetekende, namens het **Mulier Instituut**, verklaart:

- Het streven naar diversiteit en inclusie is belangrijk voor onze organisatie. In alle geledingen wil het **Mulier Instituut** de toepassing van de principes van gelijkwaardige 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.
- Het **Mulier Instituut** zet zich in voor minimaal één concrete uitdaging die gericht is op het bevorderen van diversiteit en inclusie.

Uitdagingen

Het **Mulier Instituut** streeft naar:

- 1) een meer adequate vertegenwoordiging van medewerkers met diverse etnisch-culturele achtergronden;
- 2) het naar buiten toe uitstralen en het zijn van een inclusieve organisatie waar iedereen - ongeacht etnisch-culturele achtergrond, genderidentiteit, seksuele voorkeur, fysieke beperking, verschil in arbeidsvermogen, leeftijd, etc. - zich thuis voelt.

Om dit mogelijk te maken is er meer kennis en bewustwording nodig onder medewerkers over ieders eigen rol ten aanzien van het creëren, en het zijn van een inclusieve organisatie. Hiervoor willen we interne trainingen en andere instrumenten inzetten, gericht op alle onderdelen van de organisatie.

Korte toelichting

Het **Mulier Instituut** is een onafhankelijke stichting zonder winstoogmerk dat zich richt op sportonderzoek voor beleid en samenleving. Het doel van het **Mulier Instituut** is bijdragen aan goed onderbouwd beleid, gericht op de bevordering van sport, sportief bewegen en versterking van de sportsector. Het **Mulier Instituut** heeft ongeveer 70 medewerkers.

Bij het **Mulier Instituut** streven we naar een inclusieve werkomgeving. We zijn van mening dat een diverse en inclusieve organisatie bijdraagt aan de kwaliteit van ons werk. We constateren dat met name de representatie van Nederlanders met verschillende etnisch-culturele achtergronden bij het **Mulier Instituut** gering is. We ervaren dat meer actie en ook kennis nodig zijn om de etnisch-culturele diversiteit in de organisatie te vergroten.

- Deze uitdagingen worden uitgewerkt in een plan van aanpak, waarin de doelstellingen, investeringen en aanpak helder zijn uitgewerkt. Dit plan wordt door het **Mulier Instituut** binnen zes maanden na ondertekening van het Charter Diversiteit voorgelegd aan SER Diversiteit in Bedrijf.
- Het **Mulier Instituut** vervolgt de dialoog met de ondernemingsraad over het uitwerken en toepassen van het diversiteitsbeleid.
- Onze medewerkers worden geïnformeerd over de betrokkenheid van het **Mulier Instituut** op het gebied van diversiteit en gelijkwaardige kansen en op de hoogte gehouden van de resultaten van deze inzet.
- Het **Mulier Instituut** doet jaarlijks verslag van de inspanningen en de resultaten die zijn gericht op het bereiken van de uitdagingen.
- Het **Mulier Instituut** deelt de ervaringen en kennis op het gebied van het bereiken van deze uitdagingen en van diversiteitsbeleid in het algemeen met andere bedrijven en organisaties.

Handtekening



Organisatie: **Mulier Instituut**
Naam: Remco Hoekman
Functie: Directeur-bestuurder

Plaats: Amsterdam
Datum: 9 oktober 2023