

DIVERSITEIT EN INCLUSIE OP DE WERKVLOER

SAMENVATTING ONDERZOEKSRESULTATEN

BELANG VAN LEIDERSCHAP

Vrouwen minder kansen op de arbeidsmarkt

Slechts 32% van de werkende vrouwen denken dat seksegenoten eerlijke kansen krijgen op de arbeidsmarkt. Eenzelfde percentage heeft zelf weleens meegemaakt dat hun kansen op de arbeidsmarkt werden beperkt vanwege hun geslacht. Mannen hebben daarentegen een positiever beeld: ruim de helft van de mannen denkt namelijk dat vrouwen eerlijke kansen krijgen (53%).

Minderheden bemerken dat hun carrière kansen worden beperkt

- 59% van de medewerkers onder de dertig
- en 46% van de werkenden boven de vijftig zeggen last te hebben van leeftijdsdiscriminatie op de arbeidsmarkt.
- 41% van de professionals met een niet-Nederlandse achtergrond ervaart in de praktijk dat hun kansen door hun afkomst worden beperkt.
- Een op de acht werkenden uit de LHBTI-gemeenschap heeft meegemaakt dat hun seksuele geaardheid hun kansen verkleint (13%).
- Bij professionals met een fysieke beperking is dit bij de helft het geval (50%).
- 64% van de werkenden met een mentale beperking zegt hierdoor minder kansen te hebben gehad (64%) en 28% maakte dit zelfs vaker mee.

Leiderschap op diversiteit en inclusie heeft een positief impact op:

1. Bedrijfscultuur (41%)
2. De inzet en het moreel van het personeel (36%)
3. Aantrekken van nieuw talent (29%)
4. De reputatie van de organisatie (27%)
5. De verhouding tussen leidinggevend en ander personeel (26%)
6. Het behoud van belangrijke medewerkers (25%)

Diversiteit afdwingen met maatregelen

- 21% werkende Nederlanders: boetes voor organisaties die te weinig doen aan diversiteit
- 10% vindt dat leidinggevend afgerekend mogen worden op diversiteitsdoelstellingen.
- 15% denkt dat het belonen van leidinggevend die de doelstellingen wél halen de manier is om diversiteit en inclusie te stimuleren.
- 19% vindt dat er een quotum voor vrouwen in topfuncties moet komen.
- Vrouwen vinden een quotum vaker een goed idee dan mannen (26% tegen 14%).

VERZAMELEN, VASTLEGGEN EN INTERPRETEREN DATA

Verzamelen data

- 46% van de werkende Nederlanders: geen idee of organisatie diversiteitsgegevens verzamelt.
- Van de werknemers die dit wél weten, zegt 76% dat hun organisatie geen gegevens bijhoudt.
- 14% zegt dat dergelijke gegevens worden verzameld tijdens de sollicitatieprocedure;
- en 10% loopbaangesprekken als moment waarop dit gebeurt.

Doelen diversiteitsdata

- 16% van de werkenden die weet dat diversiteitsgegevens worden verzameld, weet niet waarvoor deze gegevens worden gebruikt.
- 31% van de werkenden die het wel weet zegt dat gegevens worden gebruikt voor een eerlijk personeelsbeleid
- 28% zegt dat dit is bedoeld voor de ontwikkeling van loopbaanprogramma's.
- 13% denkt dat de verzamelde gegevens niet worden gebruikt.
- 49% weet niet of er binnen de organisatie diversiteitsdoelstellingen zijn vastgesteld. Weet men dit wel, dan zegt 22% dat er doelstellingen bestaan voor de gehele organisatie.
- 10% zegt dat er doelen zijn voor afzonderlijke afdelingen.

Vertrouwen en privacy

- 65% van de medewerkers vertrouwt erop dat de organisatie verantwoord omgaat met diversiteitsgegevens.
- Vrouwen hebben hier meer vertrouwen in dan mannen (76% tegen 59%).
- 49% van de medewerkers in loondienst vindt het verzamelen van diversiteitsgegevens een inbreuk op de privacy.

OVER HET ONDERZOEK

Het onderzoek is uitgevoerd door Kien Onderzoek in opdracht van Hays Nederland. In het onderzoek is een representatieve doelgroep van 1.142 werkende Nederlanders gevraagd hoe zij aankijken tegen de verschillende aspecten van diversiteit en inclusie op de werkvloer. De steekproef bestond uit 2.117 werkenden in loondienst in de leeftijd van 16 jaar en ouder, representatief voor Nederland op geslacht, leeftijd, opleiding en arbeidsparticipatie. Van deze groep hebben 1.142 respondenten deelgenomen aan het onderzoek, een respons van 59%. Daarmee valt met een betrouwbaarheid van 95% te concluderen dat de steekproefuitkomst maximaal 3,0% kan afwijken van de werkelijke situatie. Dit betekent dat met 95% zekerheid gesteld kan worden dat de percentages die uit het onderzoek naar voren komen, in werkelijkheid niet meer dan 3,0% hoger of lager liggen.