

CHARTER DIVERSITEIT

Ondergetekenden, namens **Hoogheemraadschap Hollands Noorderkwartier (HHNK)**, verklaren het volgende.

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

Uitdaging:

HHNK wil een organisatie zijn waar alle huidige en nieuwe medewerkers zich op hun plek voelen en zich veilig genoeg voelen om te kunnen zijn wie ze willen zijn. Vanuit zijn maatschappelijke verantwoordelijkheid wil **HHNK** als organisatie een afspiegeling zijn van de directe samenleving (i.e. het beheergebied van **HHNK**).

Korte toelichting:

Eén van de strategische doelen van **HHNK** is het aantrekken en het behouden van kwalitatief goed personeel. Investeren in een diverse en inclusieve organisatie is hiervoor cruciaal.

Om dit hoofddoel te bereiken, heeft **HHNK** de volgende vier onderdelen vastgesteld:

- 1) Het realiseren van een gedragen visie op en beleid ten aanzien van diversiteit en inclusie per eind 2023.
 - 2) Het verhogen van een ervaren klimaat van inclusie binnen de organisatie met ten minste 5 procent binnen drie jaar ten opzichte van de NIM nulmeting 2022.
 - 3) Het verhogen van de instroom met 10 procent van medewerkers met een diverse achtergrond, zodat het personeelsbestand een betere afspiegeling van de directe samenleving wordt. Welke groepen hiervoor extra aandacht nodig hebben, zullen we binnen zes maanden na ondertekening vaststellen.
 - 4) Het faciliteren van zichtbaarheid en acceptatie van ten minste twee groepen met een diverse achtergrond. Om tot een gedragen keuze te komen voor de belangrijkste twee groepen doet **HHNK** binnen zes maanden na ondertekening een uitvraag onder de medewerkers.
- 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*.
 - **HHNK** vervolgt de dialoog met de ondernemingsraad en andere vertegenwoordigers van medewerkers over het uitwerken en toepassen van ons beleid ten aanzien van diversiteit en inclusie.
 - Onze medewerkers worden geïnformeerd over onze betrokkenheid op het gebied van diversiteit, inclusie en gelijke kansen en op de hoogte gehouden van de resultaten van deze inzet.
 - **HHNK** doet jaarlijks verslag van de inspanningen en de resultaten die zijn gericht op het bereiken van de uitdaging(en).
 - **HHNK** deelt de ervaringen en kennis op het gebied van het bereiken van deze uitdaging en van beleid ten aanzien van diversiteit en inclusie in het algemeen met andere bedrijven en organisaties.

Amsterdam, 16 februari 2023

Handtekening

Organisatie: **HHNK**
Naam: Saskia Borgers
Functie: Lid Dagelijks Bestuur

Handtekening

Martin Kuipers
Secretaris-directeur