

THE INCLUSION STUDIO

Onderwerp: Verzoek om openbaarmaking van diversiteits- en inclusiegerelateerde documenten op grond van de Wet open overheid (Woo)

Geachte lezer,

Op grond van de Wet open overheid (Woo), met name de bepalingen in de hoofdstukken 2, 3 en 4 over toegang tot overheidsinformatie, verzoeken wij uw organisatie om de openbaarmaking van specifieke informatie. Hoewel het volgens artikel 1.1 van de Woo niet noodzakelijk is om een reden van opgave te verstrekken, willen wij toch aangeven dat dit verzoek een vervolgonderzoek ondersteunt naar de effectiviteit van de Charter Diversiteit.

Ons eerdere onderzoek, *Between Rhetoric and Reality: An Intertextual Analysis of EU Diversity Charters* - <https://doi.org/10.33422/jarss.v7i2.1184>, richtte zich op intertextuele analyses van diversiteitscharters binnen de EU en bracht waardevolle inzichten voort over verbeterpunten. Dit vervolgonderzoek is erop gericht om aanvullende gegevens te verkrijgen die nodig zijn om dieper in te gaan op de impact en toepassing van de Charter Diversiteit binnen Nederland. Dit onderzoek geldt als opmaat naar verder onderzoek elders in de Europese Unie.

Wij benadrukken dat de reden van ons verzoek geen invloed mag hebben op de volledigheid van de door u aan te leveren documentatie, zoals vastgelegd in artikel 2.5 van de Woo, waarin wordt benadrukt dat het belang van openbaarheid in een democratische samenleving voorop staat.

Aangezien deze wet zowel actieve als reactieve openbaarmaking van documenten stimuleert (artikelen 3.1 en 4.1 e.v.), verzoek ik u vriendelijk om de volgende informatie openbaar te maken die bij uw organisatie en eventuele onderliggende diensten berust. Dit betreft de periode vanaf 1 januari 2015 tot heden en heeft specifiek betrekking op diversiteit en inclusie (D&I):

1. Beleidsstukken, rapporten en actieplannen

- Formele beleidsdocumenten, programma's of kaders op het gebied van diversiteit en inclusie (inclusief latere aanvullingen of herzieningen).
- Actieplannen, implementatieroadmaps en strategiedocumenten over thema's als gendergelijkheid, culturele/etnische diversiteit, mensen met een arbeidsbeperking of andere vormen van (mogelijke) discriminatie.
- Eventuele SMART-doelstellingen of KPI's met betrekking tot diversiteit en inclusie.
- Specifiek verzoek ik om historische versies van beleidsdocumenten, inclusief aantekeningen of toelichtingen van beleidsveranderingen en de data waarop deze zijn ingevoerd.

2. Besluitvormingsstukken

- Officiële besluiten, notulen van vergaderingen of bestuursstukken die betrekking hebben op D&I-beleid of -activiteiten.
- Correspondentie (zoals e-mails, memo's, brieven) tussen besluitvormende gremia (bijv. directie, bestuur, raad van toezicht, ondernemingsraad) inzake D&I-strategieën, -beleid of -maatregelen.

- Ik verzoek ook om toegang tot interne evaluaties van de besluitvorming, inclusief rapportages die betrekking hebben op eventuele obstakels bij de uitvoering van D&I-beleid.
- 3. Integriteits- en antidiscriminatie-rapportages**
- Alle integriteitsmeldingen, integriteitsonderzoeken, risicoanalyses of interne compliance-rapporten over (mogelijke) discriminatie, intimidatie en integriteitskwesties.
 - Alle documentatie met betrekking tot interne discriminatie (alle vormen hiervan) en pesterijen, machtsmisbruik, seksueel grensoverschrijdend gedrag en andere vormen van grensoverschrijdend gedrag.
 - Ook verzoek ik inzicht in de stappenplannen, protocollen en concrete maatregelen die naar aanleiding van meldingen zijn genomen.
- 4. Medewerkersonderzoeken en -analyses**
- Geaggregeerde data uit medewerkerstevredenheidsonderzoeken die gaan over D&I, sociale veiligheid of organisatiecultuur.
 - Rapportages, analyses, notulen, verslagen, intranetberichten, managementsamenvattingen en overige communicatie waarin D&I-kwesties aan de orde komen of worden besproken. Specifiek ook de onderliggende methodologie en gebruikte meetinstrumenten (bijv. vragenlijsten) voor deze onderzoeken, en hoe deze zijn gevalideerd.
- 5. Jaarverslagen of evaluaties**
- Jaarverslagen of tussentijdse evaluaties waarin aandacht is voor diversiteit, antidiscriminatie, gelijke kansen en/of medewerkerwelzijn.
 - Updates van bestuurs- of directieleden over voortgang op D&I-doelstellingen, of over aantallen en afhandeling van discriminatieklachten.
 - Evaluaties van externe auditors of consultants die zijn ingehuurd om D&I-processen te beoordelen, inclusief alle rapportages die zij hebben aangeleverd.
- 6. Aanvullende relevante correspondentie en documentatie**
- Correspondentie met externe partijen (NGO's, adviesbureaus, andere overheidsinstanties) inzake D&I-projecten, -beleid of -campagnes.
 - Andere memo's, interne studies of overzichten die de voortgang of resultaten op D&I-gebied beschrijven of beïnvloeden, voor zover deze onder de Woo vallen.
 - Verzoek ook om correspondentie met onderwijsinstellingen en onderzoekscentra die betrokken zijn geweest bij D&I-gerelateerd onderzoek.
- 7. Charter diversiteit gerelateerde documentatie**
- Alle stukken en communicatie intern en extern met betrekking tot de Charter Diversiteit. Dit betreft onder andere, maar is niet gelimiteerd tot, gevraagde verantwoording, actieplannen, feedback, de ondertekening van de Charter(s), management reflectie, follow-ups etc.
 - Benchmarks en vergelijkingen met andere organisaties (nationaal en internationaal) die de ondertekening van de Charter Diversiteit hebben beïnvloed.
- 8. Technische en operationele aspecten**
- IT-structuren en -systemen die worden gebruikt voor het verzamelen, verwerken en opslaan van diversiteitsgegevens.
 - Beschrijving van beveiligingsmaatregelen rondom deze systemen en hoe AVG-compliance wordt gegarandeerd.
- 9. Trainingen en capaciteitsopbouw**
- Inzicht in trainingen en workshops (inhoud, deelnemersaantallen, evaluaties) op het gebied van diversiteit en inclusie, gericht op personeel en management.
 - Inzicht in alle kosten die zijn gemaakt voor deze D&I gerelateerde initiatieven en de budgetverdeling per jaar. Ook inzicht in alle kosten die zijn gemaakt voor alle

integriteitsmeldingen, integriteitsonderzoeken, risicoanalyses of interne compliance-rapporten over (mogelijke) discriminatie, intimidatie en integriteitskwesaties.

Minimale weglakkingen en duidelijkheid bij redactie

Uit hoofde van de Woo (artikelen 5.1 en 5.2) begrijp ik dat bepaalde vertrouwelijke of privacygevoelige informatie eventueel mag worden weggelaten of geanonimiseerd. Ik verzoek u echter om eventuele redactie te beperken tot het strikt noodzakelijke, en om bij (gedeeltelijke) weigeringen en/of weglakkingen een *expliciete motivering* te verstrekken. Vermeld daarbij altijd de precieze juridische basis (welk lid van artikel 5.1 of 5.2) voor iedere redactie of niet-openbaarmaking.

Verzoek nader te specificeren (indien nodig)

Mocht dit verzoek omvangrijk zijn, dan vraag ik u om conform artikel 4.2a van de Woo z.s.m. contact met ons, The Inclusion Studio, op te nemen, zodat we de prioritering of fasering van de documenten kunnen bespreken. Zo kunnen we gezamenlijk de omvang en reikwijdte van het verzoek verder specificeren.

Vorm en aanlevering

Digitale vorm: Ik ontvang de gevraagde documenten bij voorkeur in een digitaal, machineleesbaar (en bij voorkeur doorzoekbaar) formaat (zoals PDF, Word en of Excel), in lijn met artikel 2.4, derde lid en artikel 8.6 (betreffende eventuele kosten). De stukken mogen per mail verzonden worden naar info@theinclusionstudio.nl.

Eventuele zwartgelakte passages: Vermeld per passage welke bepalingen van de Woo u als grondslag voor de redactie of weigering aanvoert.

Termijn

Op grond van artikel 4.4 van de Woo geldt een termijn van **vier weken** voor een besluit, met de mogelijkheid van een verlenging met twee weken. Als u deze termijn wilt verlengen, verzoek ik u binnen de reguliere beslistermijn gemotiveerd aan te geven waarom een verlenging nodig is en hoe lang deze verlenging zal duren. Ik vertrouw erop dat u uw uiterste best doet om binnen de vastgestelde termijn te blijven. Dit verzoek maakt deel uit van een door The Inclusion Studio zelf bekostigd onderzoek, waarbij vertraging ons mogelijk financieel kan benadelen. Uw medewerking binnen de wettelijke kaders wordt dan ook zeer gewaardeerd.

Afsluiting

Ik verzoek u in het kader van transparantie en openbaarheid om deze documenten zo volledig mogelijk beschikbaar te stellen. Mocht enige onduidelijkheid ontstaan over de formulering of het bereik van mijn verzoek, verzoek ik u om dit binnen **twee weken** kenbaar te maken (conform artikel 4.1, vijfde lid van de Woo).

Als u delen van mijn verzoek moet doorsturen naar andere afdelingen of overheidsinstanties, hoor ik dat graag, zodat ik de voortgang en verdeling van het verzoek kan volgen.

Alvast bedankt voor uw medewerking en uw inzet om te voldoen aan de beginselen van openbaarheid zoals vastgelegd in de Wet open overheid. Ik zie uw reactie met belangstelling tegemoet.

Met vriendelijke groet,

