

The background of the slide is a dark blue gradient with a faint, repeating pattern of binary code (0s and 1s). Overlaid on this is a semi-transparent image of a hand holding a white card. The hand is positioned as if presenting the card, with the thumb and index finger visible. The card is white and appears to have some text or a logo on it, though it is not clearly legible.

Hoe breng je diversiteit en gelijke beloning in kaart

Privacy wetgeving beschermt de medewerkers

Diversiteit in kaart

met data kun je sturen

Oxfam Novib Strijd voor gelijkheid

Wereldwijd strijden mensen voor gelijkheid. Ze eisen een wereld die duurzaam, eerlijk, veilig en inclusief is voor iedereen. Oxfam Novib staat achter deze moedige mensen. Samen pakken we ongelijkheid aan bij de wortel.



GELIJKE RECHTEN EN KANSEN

Wij strijden voor een samenleving waarin iedereen zichzelf kan zijn en zich kan uitspreken.



KLIMAAT-RECHTVAARDIGHEID

Wij eisen eerlijk klimaatbeleid. Omdat de klimaatcrisis kwetsbare mensen extra hard treft.



NOODHULP EN WEDEROPBOUW

Wij komen in actie, van Gaza tot Oekraïne. Want iedereen heeft evenveel recht op een veilige wereld.



EERLIJKE ECONOMIE

Wij vechten samen voor een wereld waarin welvaart en invloed gelijk zijn verdeeld.



Compensation & Benefits Specialist

Waarom vinden wij diversiteit belangrijk

- Walk the talk
- Beter begrip van ons werkkterrein
- Een divers team kijkt met een verschillende blik naar issues en daarmee kom je tot een betere oplossing
- Medewerkers kunnen zichzelf zijn (inclusief)
- Het is aantrekkelijk voor kandidaten op de arbeidsmarkt
- We hebben een DEI roadmap

Waarom zou je DEI in kaart brengen?

PEOPLE
ANALYTICS
2025

Diversiteit & inclusie

- Nulmeting
- Discussie over doelen
- Verbeteren van de diversiteit
- Gelijke behandeling
- Inclusie

Gelijke beloning

Het onderzoeken van gelijke beloning voor mannen en vrouwen deden we al.

Gelijke beloning voor diverse medewerkers gaat een stap verder.

Op welke elementen hebben wij onderzoek gedaan

1. Oxfam Novib heeft gekozen voor de volgende diversiteits kenmerken:
 - Gender (man/vrouw/anders)
 - Waar liggen je roots (niet alleen waar ben jij geboren, maar ook waar zijn je ouders geboren)
 - Wat is je seksuele geaardheid
 - Ben je religieus of niet
 - Ben je Introvert, ambivert of extravert
 - Ben je fysiek beperkt
 - Ben je neurodivers (autisme, hoogsensitief etc.) of niet
2. eNPS (net promotor score) en retention intentie
3. Inclusie, kun je jezelf zijn en ervaar je onderscheid op basis van je diversiteitskenmerken
4. Gelijke beloning

Privacy gevoelige data verzamelen

- Oxfam stuurt online survey met 20 vragen naar alle medewerkers
- Input gaat alleen naar Highberg
- Medewerkers zijn bij Highberg alleen bekend als een nummer

Oxfam stuurt Highberg een bestand met deelnemernummers en hun salaris, geboortedatum, afdeling

Highberg combineert de data uit de vragenlijst met de data van Oxfam en maakt de analyse en rapportage

Hoe ziet de diversiteits rapportage er uit



■ %
are women



■ %
were not born in the
Netherlands, neither
their parents



■ %
are religious

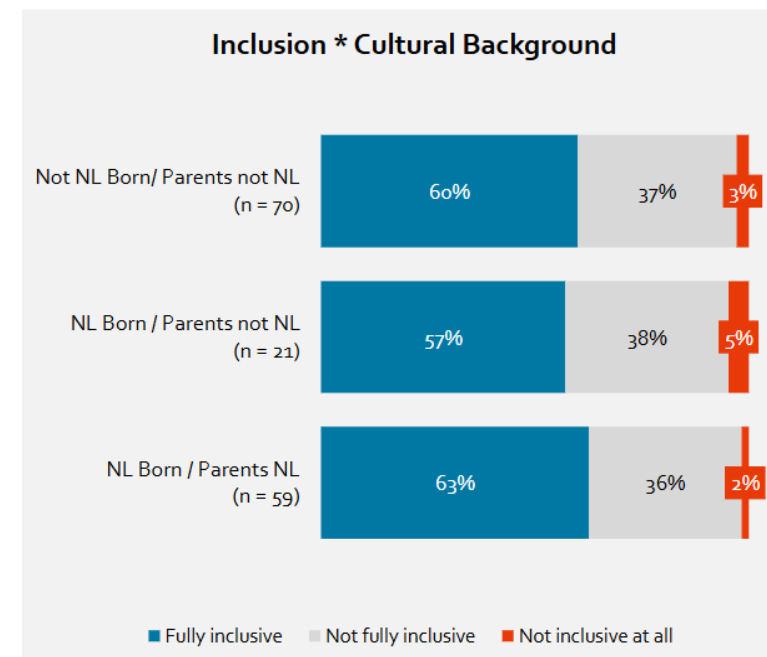
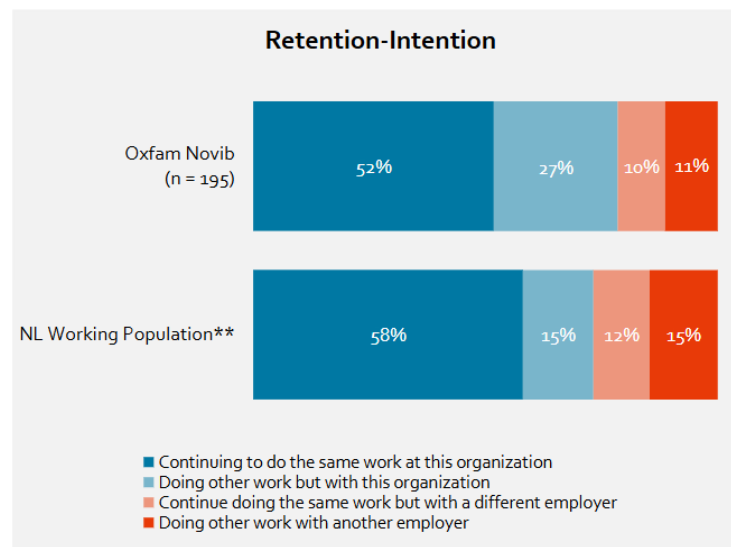
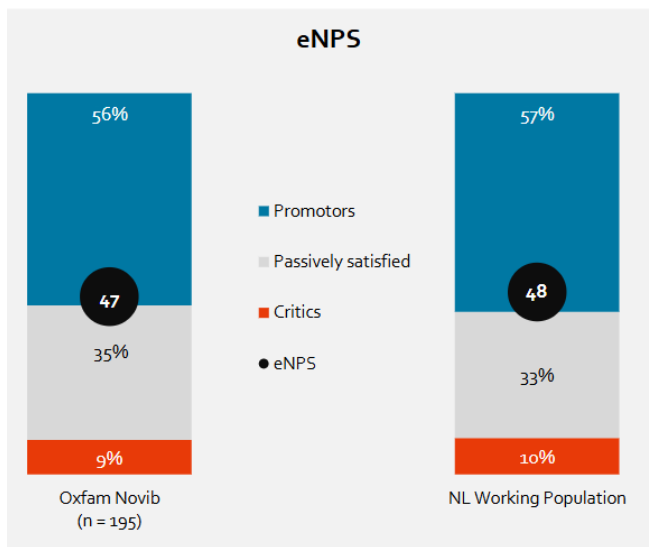


■ %
are introverted

Opsplitsing per bedrijfsonderdeel is mogelijk als er voldoende data zijn.

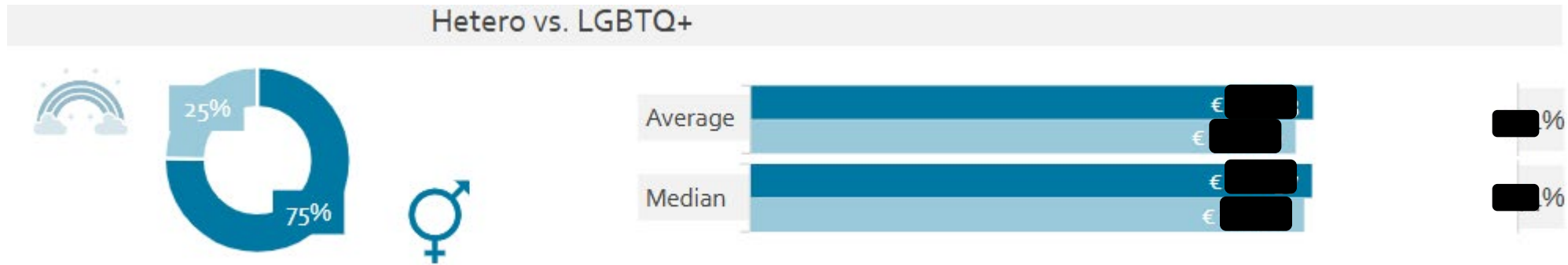
De resultaten worden vergeleken met de resultaten die bij Highberg bekend zijn uit landelijk onderzoek.

De rapportage op eNPS en retention en inclusiviteit



Opsplitsing per bedrijfsonderdeel of per leeftijds- of diensttijd groep is mogelijk als er voldoende data zijn.

De rapportage op gelijke beloning



Combineren van verschillende kenmerken is mogelijk.
Bijvoorbeeld de beloningsverschillen voor hetero en niet-hetero op verschillende salarisschalen.

Next steps



Hartelijk dank voor je
aandacht en vragen



Breakoutronde 2

12:00 - 12:40

PEOPLE
ANALYTICS
2025

Sessie	Spreekers	Zaal
Volwaardig Werkgeverschap op Schiphol - Hoe Data Carrièrepaden Transformeert	Laurens Waling & Remy Spanjaard	Vechtestein 1+2
Dataplatform bouwen? Denk groot start klein!	Mark Stap & Marjolijn Cornelissen	Elsenburg
Workshop De impact van de AI-act op HR	Sebastiaan Bouthoorn & Gido van Puijenbroek	Groenevecht 1
Workshop Generatieve AI en de gevolgen voor HR	Maarten Renkema	Doornburg 3

