

## Resultaten enquête diversiteit en inclusie

Nederlandse orde van advocaten, november 2021

---

De enquête diversiteit en inclusie is in juli en september 2021 verspreid binnen de advocatuur. In totaal hebben 306 advocaten de vragenlijst volledig ingevuld. In opdracht van de NOvA heeft dr. Melissa Vink<sup>1</sup>, universitair docent bij de vakgroep Sociale, Gezondheids- en Organisationspsychologie van de Universiteit Utrecht, de geanonimiseerde uitkomsten geanalyseerd. Op basis hiervan heeft Vink patronen geformuleerd in ervaringen van advocaten en met betrekking tot het kantoor- en sollicitatiebeleid bij advocatenkantoren.

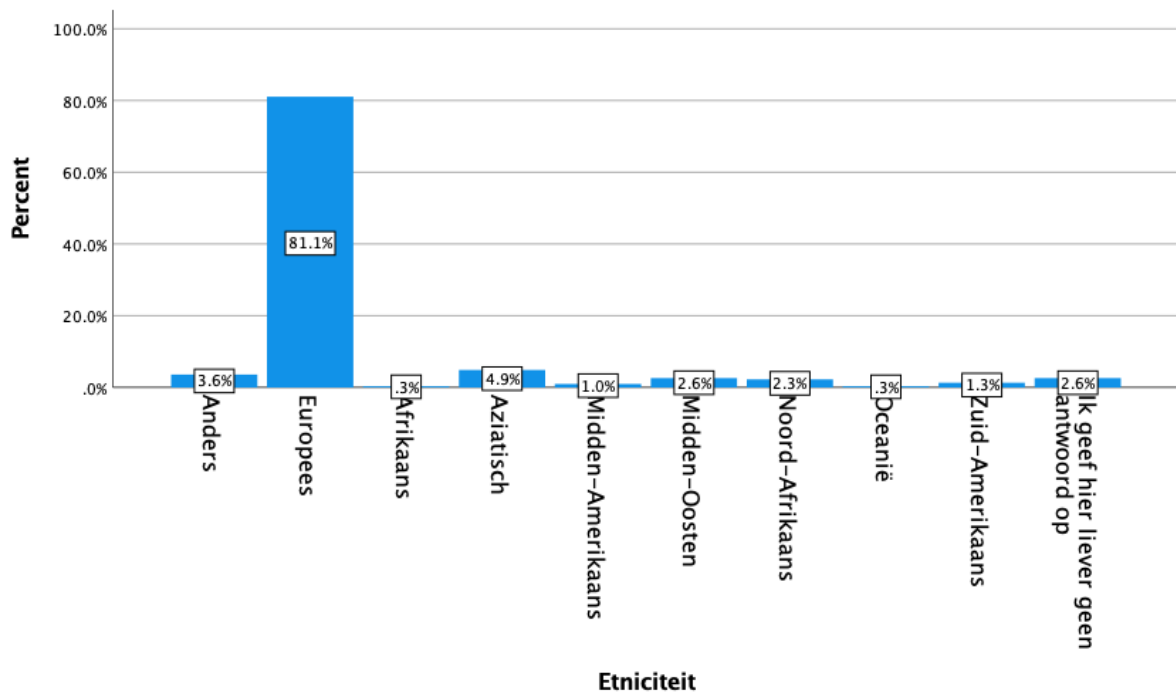
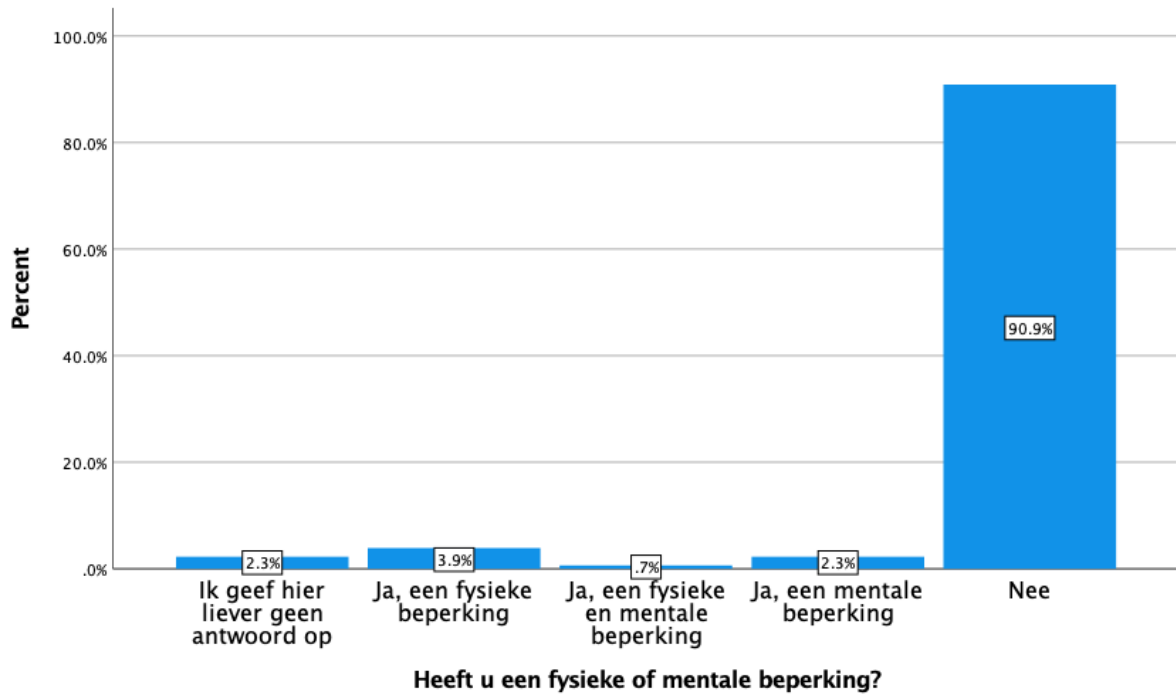
### Samenvatting bevindingen

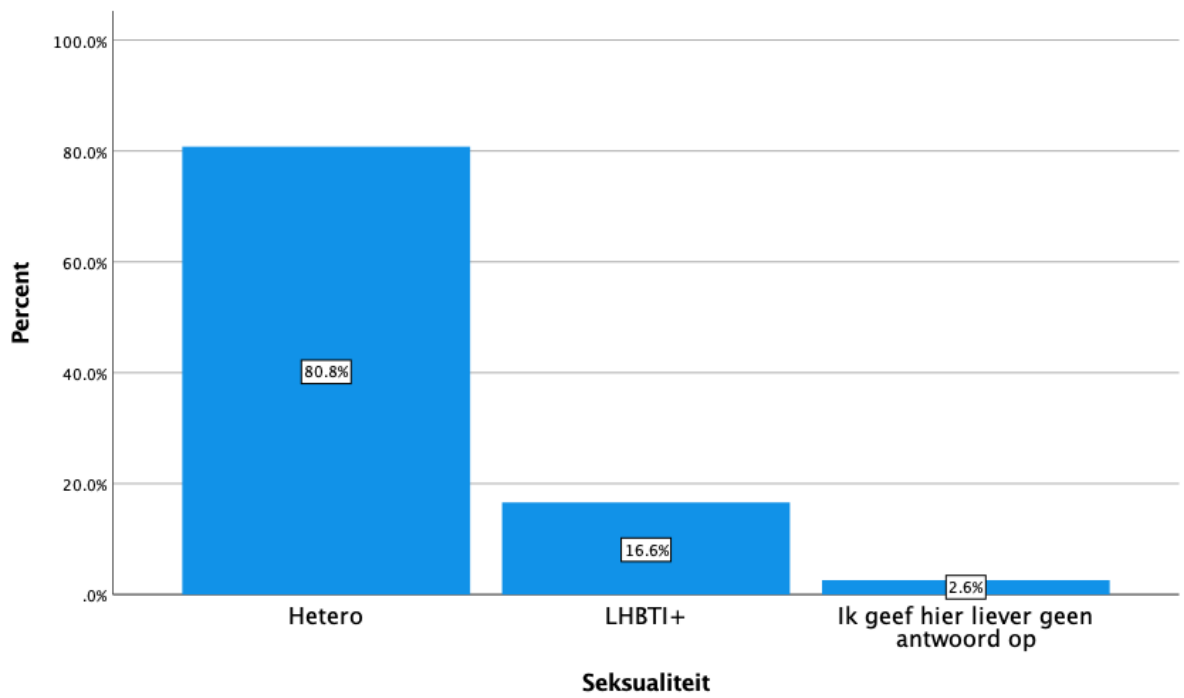
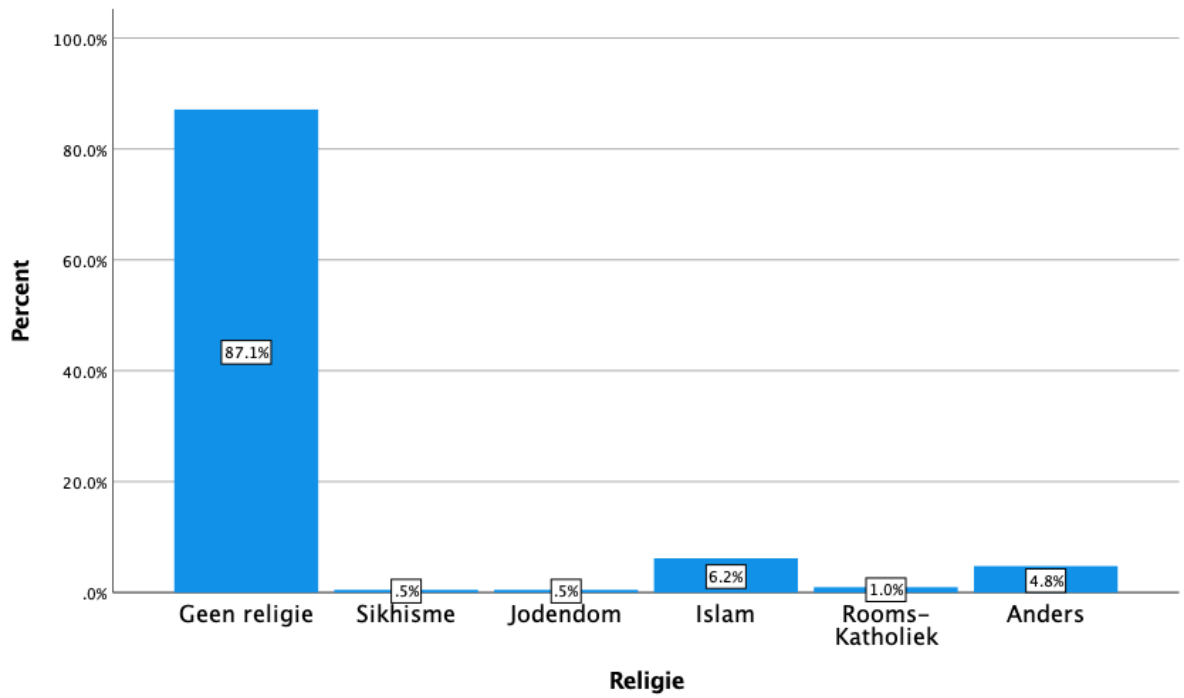
- Van de groep advocaten die de enquête heeft ingevuld is de meerderheid vrouw (55%). Er is een kleine overrepresentatie van jonge advocaten. De overgrote meerderheid identificeert zich als hetero, met een Europese etniciteit en heeft geen religieuze overtuiging (circa 80%).
- Vrijwel alle advocaten die tot een 'minderheidsgroep' behoren, rapporteren meer negatieve ervaringen met diversiteit en inclusie dan advocaten die tot een meerderheidsgroep behoren.
- De meest negatieve ervaringen lijken vooral te zitten onder de advocaten met een niet-Europese achtergrond. Zij rapporteren bijvoorbeeld vaker last te hebben gehad van discriminatie en pesterijen dan advocaten met een Europese achtergrond.
- De grotere kantoren hebben over het algemeen meer formeel diversiteitsbeleid en diversiteitsprogramma's. Er zijn bij de kleinere kantoren meer advocaten die hebben aangegeven dat hun carrière anders is verlopen door zowel positieve als negatieve ervaringen gerelateerd aan diversiteit en inclusie. Ook zijn deze advocaten meer geneigd te rapporteren dat hun kantoor een inclusieve werkomgeving biedt. Er is aanvullend onderzoek nodig om te begrijpen wat deze ervaringen precies inhouden en wat de ervaren verschillen zijn bij grote en kleine kantoren.
- Oudere advocaten hebben vaak het idee dat het 'wel goed' zit, terwijl vooral jongere advocaten aangeven dat er nog veel verbeterd kan worden om diversiteit en inclusie in de advocatuur te bevorderen.
- Advocaten die tot een minderheidsgroep behoren, voelen zich minder geïncludeerd in de advocatuur. Dit betreft voornamelijk de advocaten met een niet-Europese etniciteit. Zij voelen zich minder geïncludeerd dan de advocaten met een Europese etniciteit. Ook voelen mensen met een religieuze overtuiging zich minder geïncludeerd dan mensen zonder religieuze overtuiging.

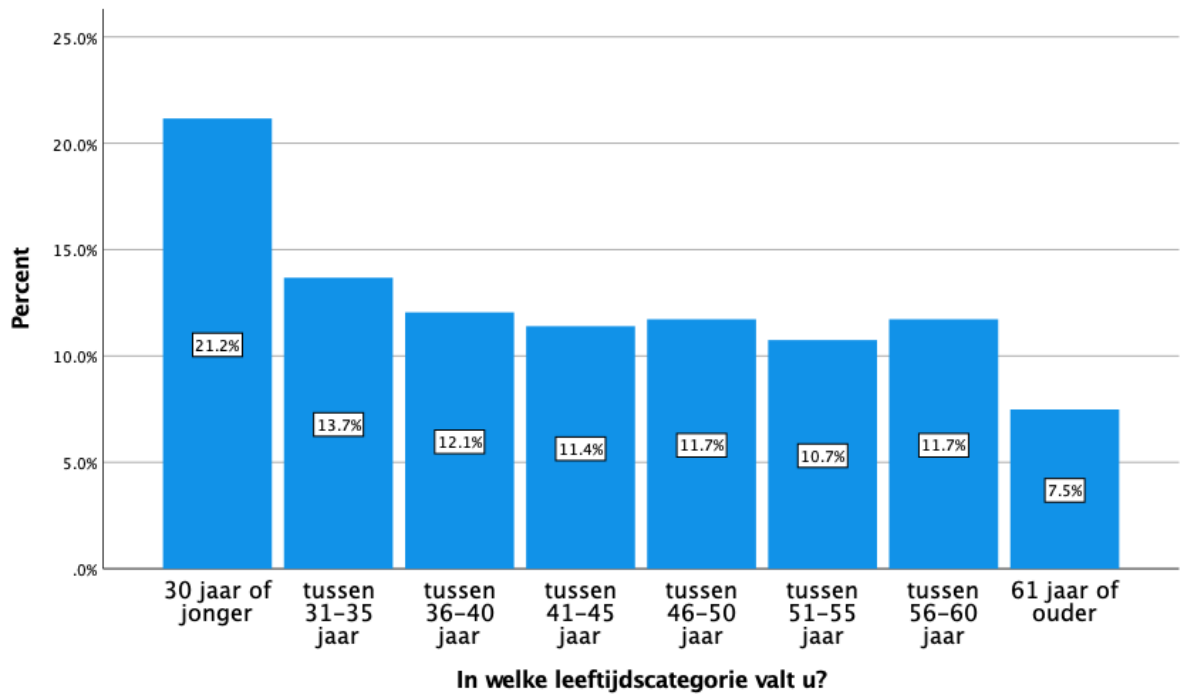
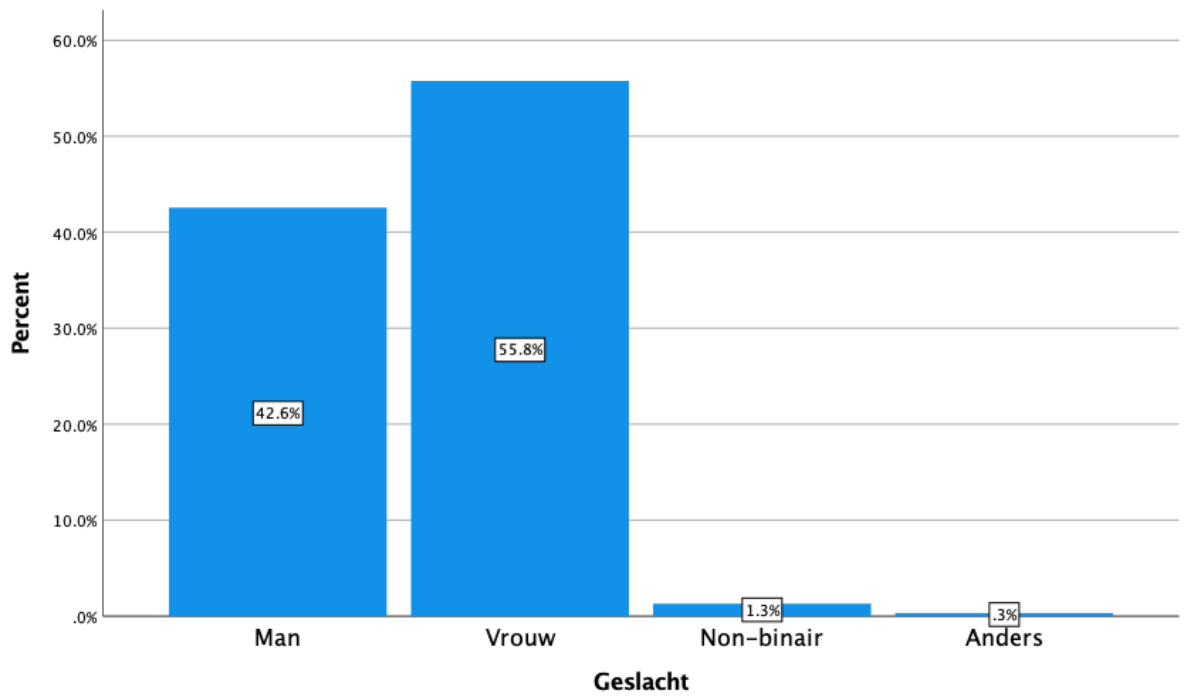
---

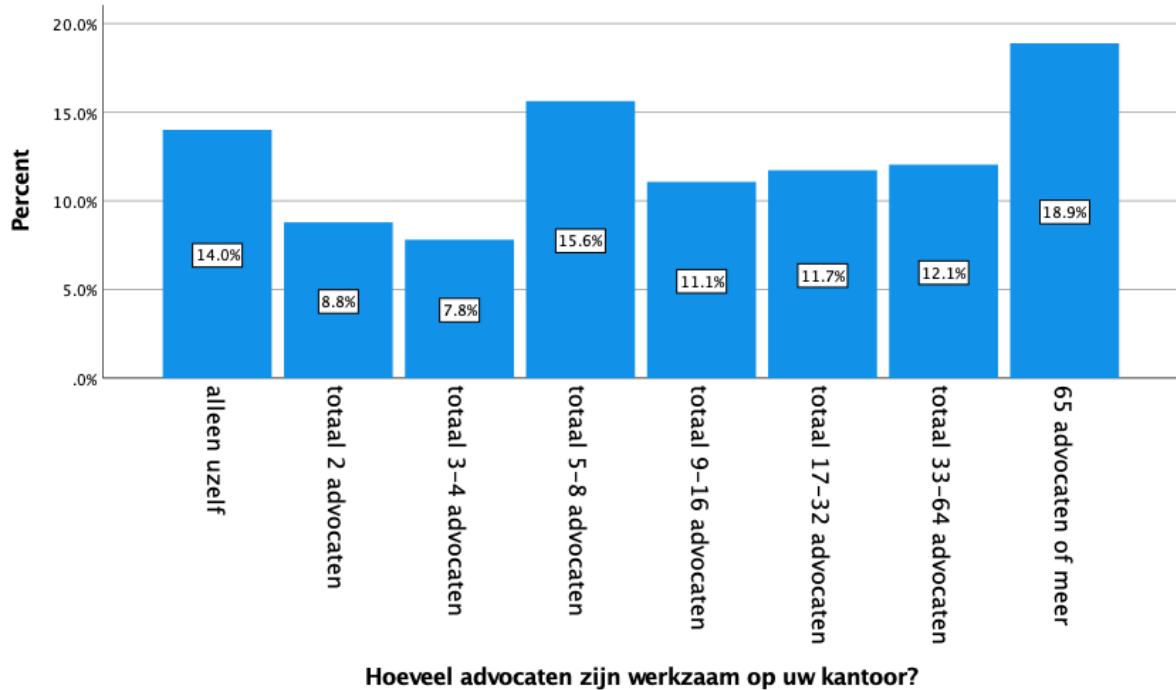
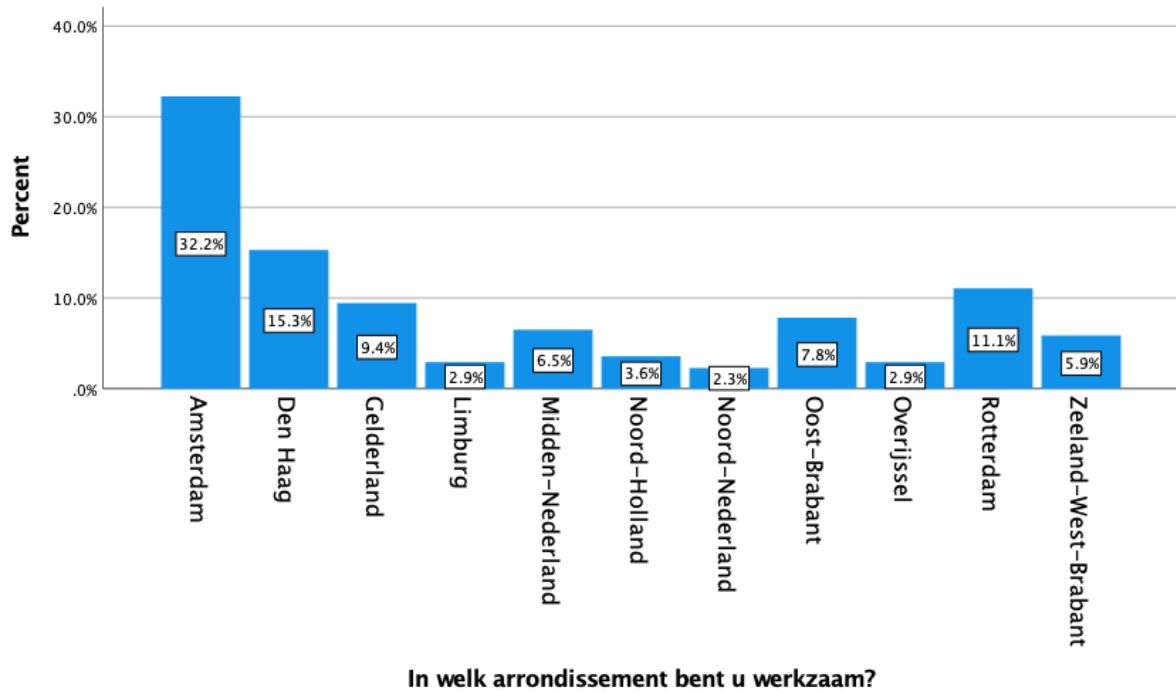
<sup>1</sup> [Dr. Melissa Vink - Sociale Wetenschappen - Universiteit Utrecht \(uu.nl\)](https://www.uu.nl/staff/m.vink)

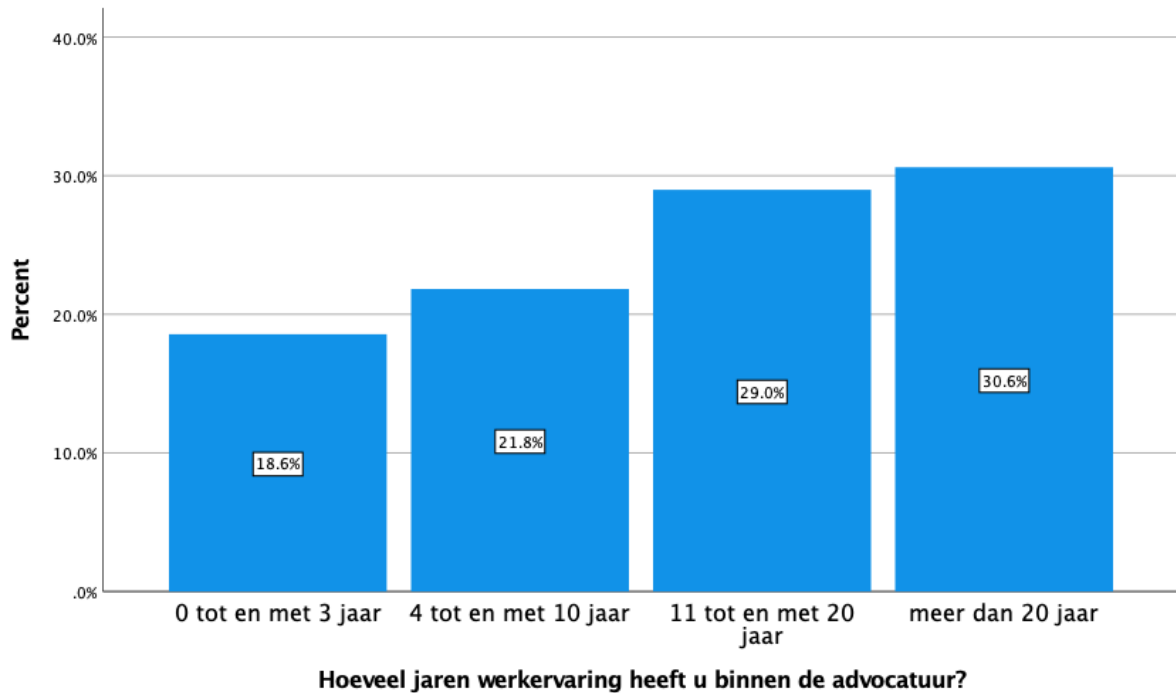
**Achtergrond respondenten**







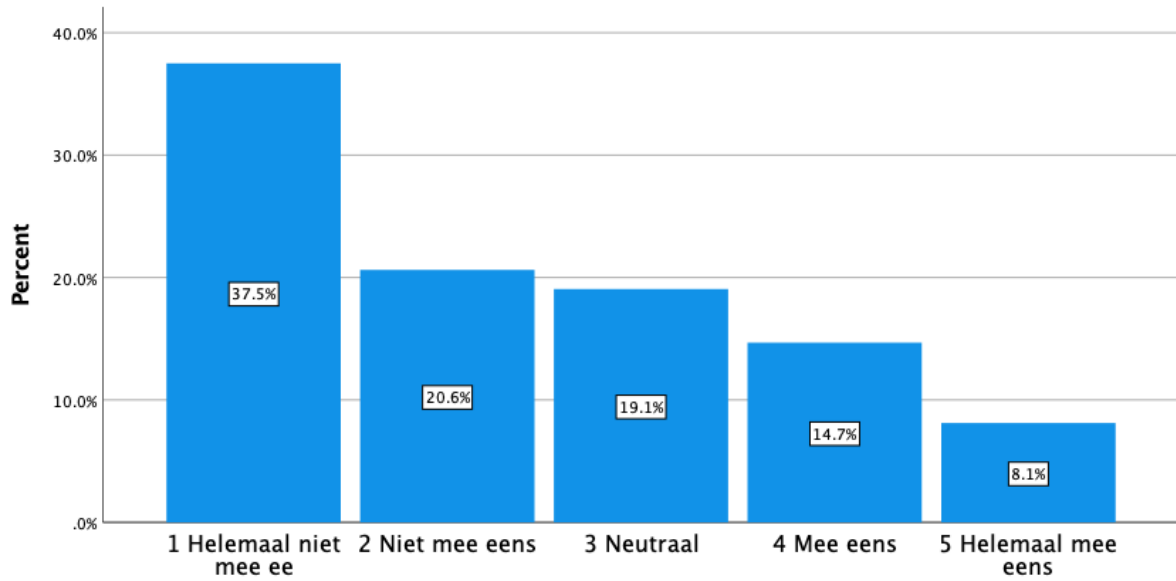




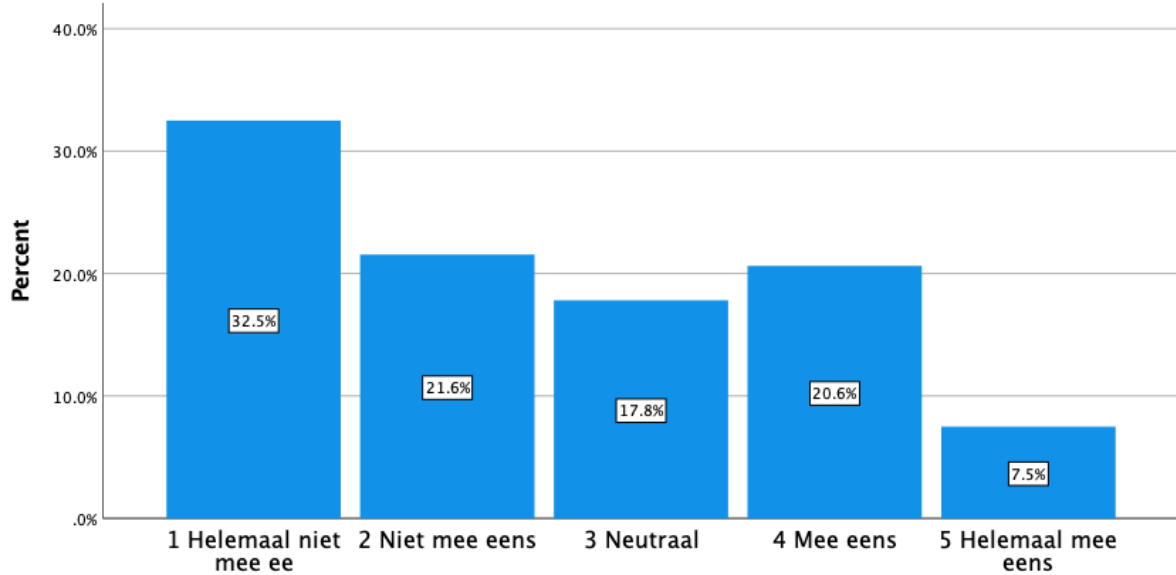
### Patronen in demografische gegevens

- Mensen met een beperking werken vaker in kleinere kantoren, en voelen zich vaker *zichtbaar* anders op de werkvloer dan mensen zonder beperking.
- Mensen die zich als LHBTI+ identificeren zijn over het algemeen jonger en hebben minder werkervaring dan mensen die zich als hetero identificeren. Ook voelen zij zich vaker *onzichtbaar* anders op de werkvloer.<sup>2</sup>
- Vrouwen zijn jonger en hebben minder werkervaring dan mannen.
- Mensen met een niet-Europese etnische achtergrond zijn vaker religieus en hebben minder werkervaring dan mensen met een Europese etnische achtergrond. Ook voelen zij zich vaker *zichtbaar* anders op de werkvloer.
- Oudere mensen werken vaker in grotere kantoren dan jongere mensen.

<sup>2</sup> LHBTI+ staat voor Lesbische vrouwen, Homoseksuele mannen, Biseksuele personen, Transgender personen en Interseksuele personen, de + staat voor alle mogelijke andere seksuele-en genderidentiteiten.



**Wat betreft ZICHTBARE kenmerken – zoals bijvoorbeeld leeftijd, etniciteit en genderexpressie – ben ik op het werk volgens mij anders dan de meeste kantoorgenoten (hiermee bedoelen we dat u zich anders voelt en u denkt dat anderen dit aan u kunnen zien):**

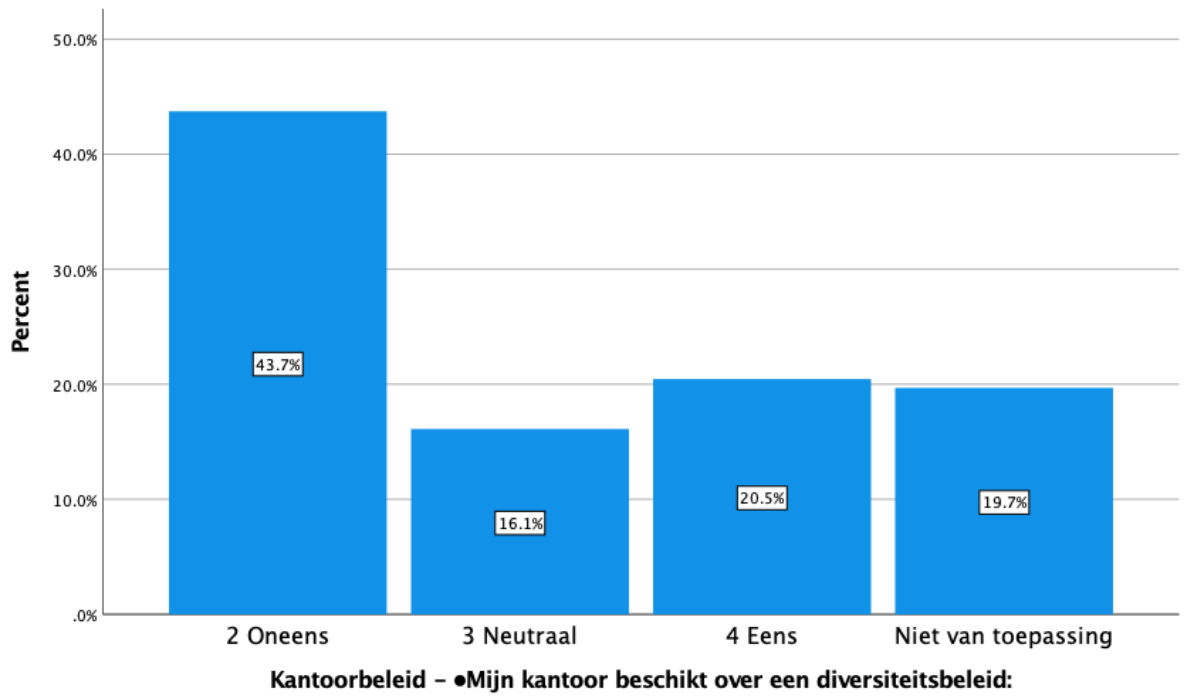
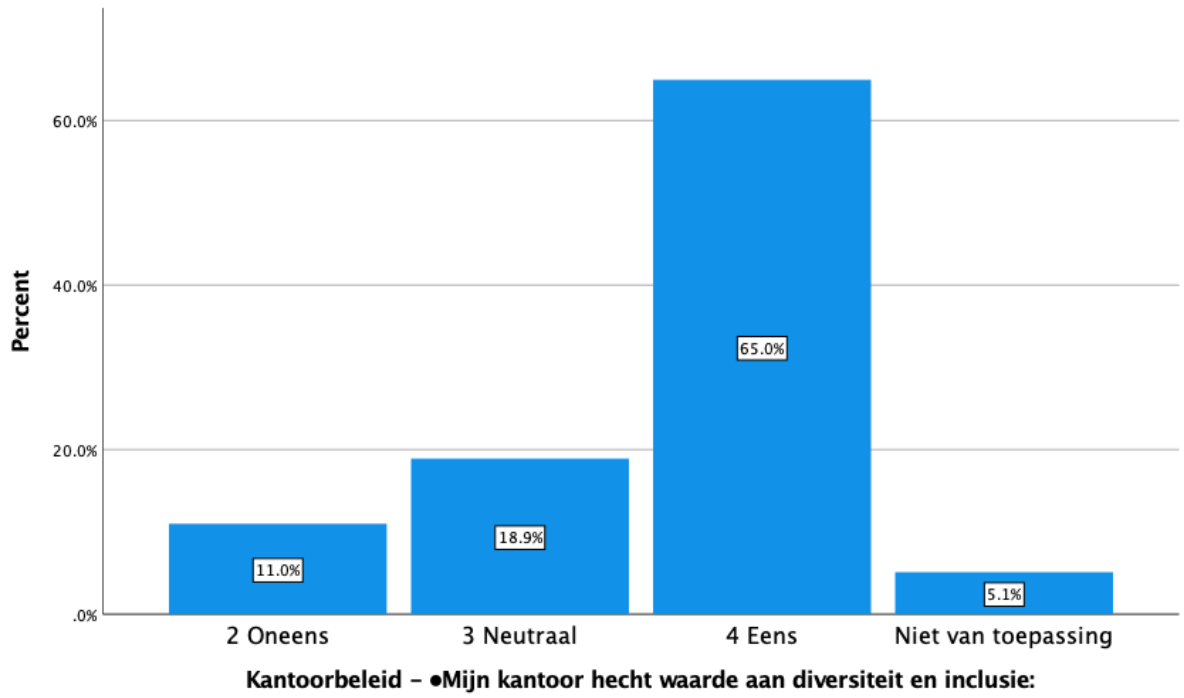


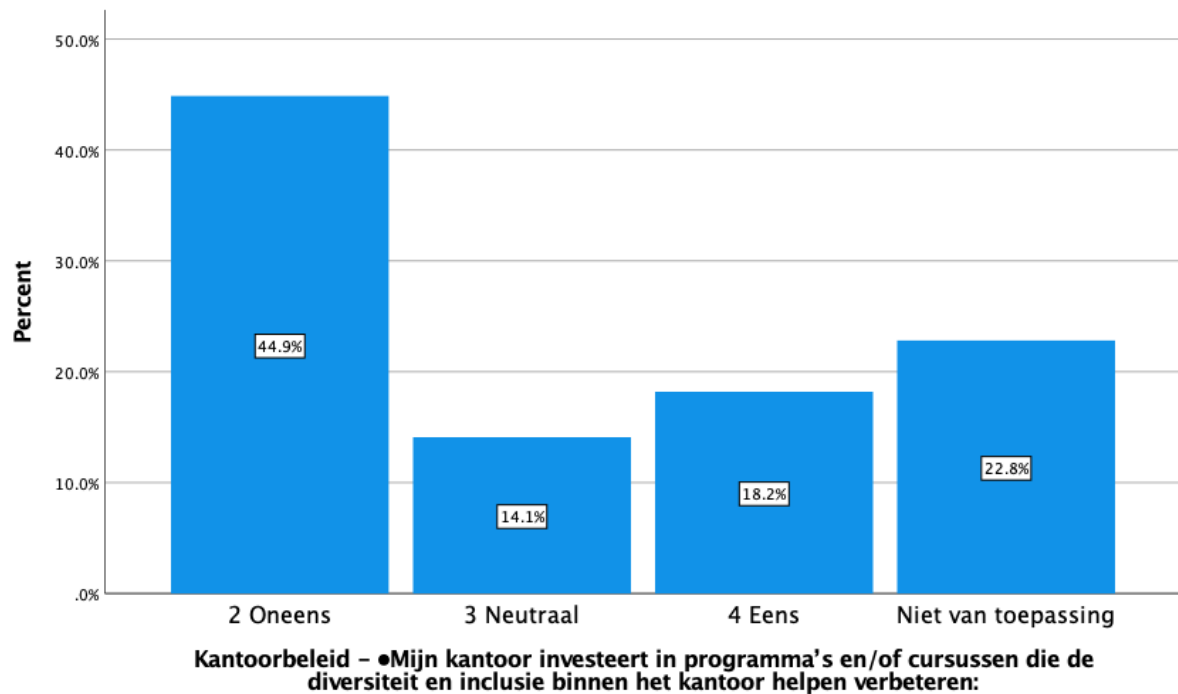
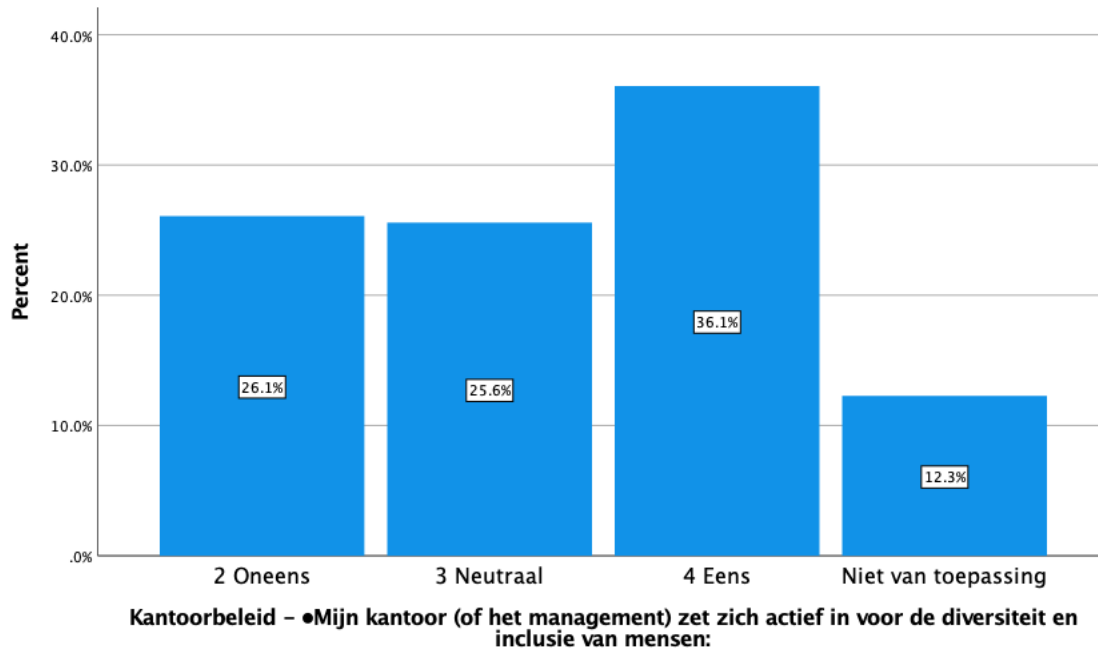
**Wat betreft ONZICHTBARE kenmerken – zoals bijvoorbeeld voorkeur, overtuigingen en genderidentiteit – ben ik op het werk volgens mij anders dan de meeste kantoorgenoten (hiermee bedoelen we dat u zich anders voelt en u denkt dat anderen dit NIET aan u kunnen zien):**

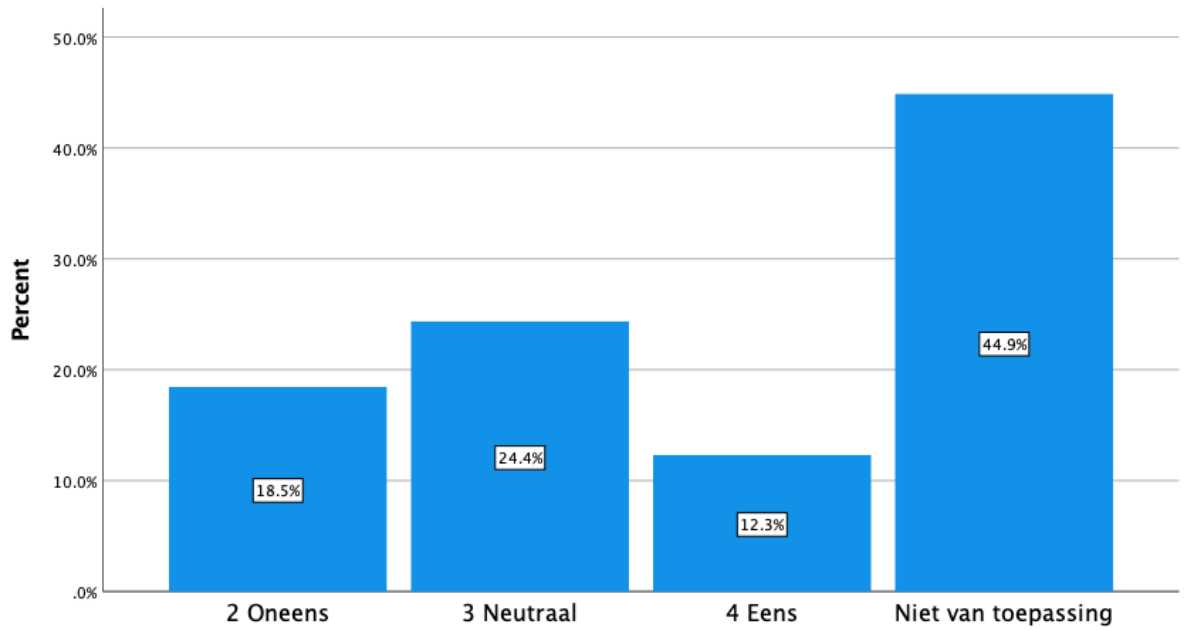
## Patronen in kantoorbeleid

- Mensen met een beperking zijn minder geneigd te zeggen dat hun kantoor waarde hecht aan diversiteit en inclusie dan mensen zonder beperking.
- Mensen die bij grotere kantoren werken geven vaker aan dat hun kantoor diversiteitsbeleid heeft, en investeert in programma's of cursussen dan mensen in kleinere kantoren.
- Oudere mensen zijn meer geneigd aan te geven dat hun kantoor of het management zich actief inzet voor de diversiteit en inclusie van mensen dan jongere mensen.
- Mensen met meer werkervaring geven aan dat hun kantoor minder investeert in programma's/ cursussen dan mensen met minder werkervaring.
- Mensen met een niet-Europese etnische achtergrond zijn minder geneigd te rapporteren dat de programma's en/of cursussen die zijn georganiseerd een positieve invloed hebben gehad op diversiteit en inclusie binnen het kantoor dan mensen met een Europese etnische achtergrond. Ook hebben zij in minder het idee dat de beoogde doelen worden behaald van de maatregelen die worden genomen door hun kantoor in het kader van diversiteit en inclusie.
- Oudere mensen hebben meer het idee dat de maatregelen die hun kantoor treft voor het bevorderen van diversiteit en inclusie hun beoogde doelen halen dan jongere mensen.
- Mensen in grotere kantoren hebben minder het idee dat alle maatregelen die genomen worden om diversiteit en inclusie te bevorderen hun beoogde doelen halen dan mensen in kleinere kantoren.
- Oudere mensen en mensen met meer werkervaring zijn meer geneigd te rapporteren dat alle advocaten gelijkwaardig worden behandeld op kantoor dan jongere mensen en mensen met minder werkervaring.
- Mensen die werken in grotere kantoren zijn minder geneigd te zeggen dat alle advocaten gelijkwaardig worden behandeld dan mensen in kleinere kantoren.
- Mensen met een beperking, mensen met een niet-Europese achtergrond, jongere mensen, mensen in grotere kantoren en mensen met minder werkervaring zijn minder geneigd aan te geven dat hun kantoor een inclusieve werkomgeving biedt dan mensen zonder beperking, met Europese achtergrond, oudere mensen, mensen in kleinere kantoren, en mensen met meer werkervaring.
- Jongere mensen en mensen die in grotere kantoren werken zijn meer geneigd aan te geven dat de diversiteit op hun kantoor verbeterd kan worden dan oudere mensen en mensen in kleinere kantoren.
- Mensen met een LHBTI+ oriëntatie, vrouwen, mensen met een niet-Europese achtergrond en mensen met minder werkervaring zijn meer geneigd te rapporteren dat op hun kantoor mensen vervelend worden behandeld om hun geaardheid dan mensen met een hetero oriëntatie, mannen, mensen met een Europese achtergrond en mensen met meer werkervaring.
- Jongere mensen, mensen in grotere kantoren en mensen met minder werkervaring zijn minder geneigd te vinden dat hun kantoor voldoende rekening houdt met mensen met een beperking in vergelijking tot oudere mensen, mensen in kleinere kantoren en mensen met meer werkervaring.
- Mensen die zich onzichtbaar anders voelen op de werkvloer en jongere mensen vinden in mindere mate dat grappen over leeftijd, religie etc. niet getolereerd worden op hun kantoor dan mensen die zich niet onzichtbaar anders voelen en oudere mensen.

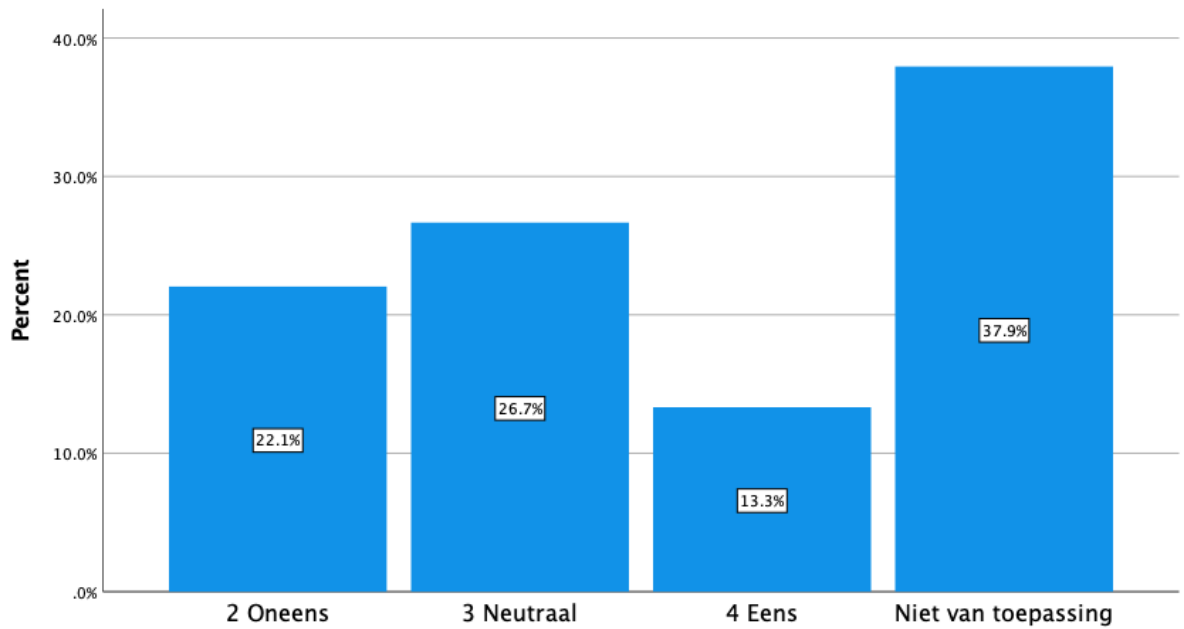




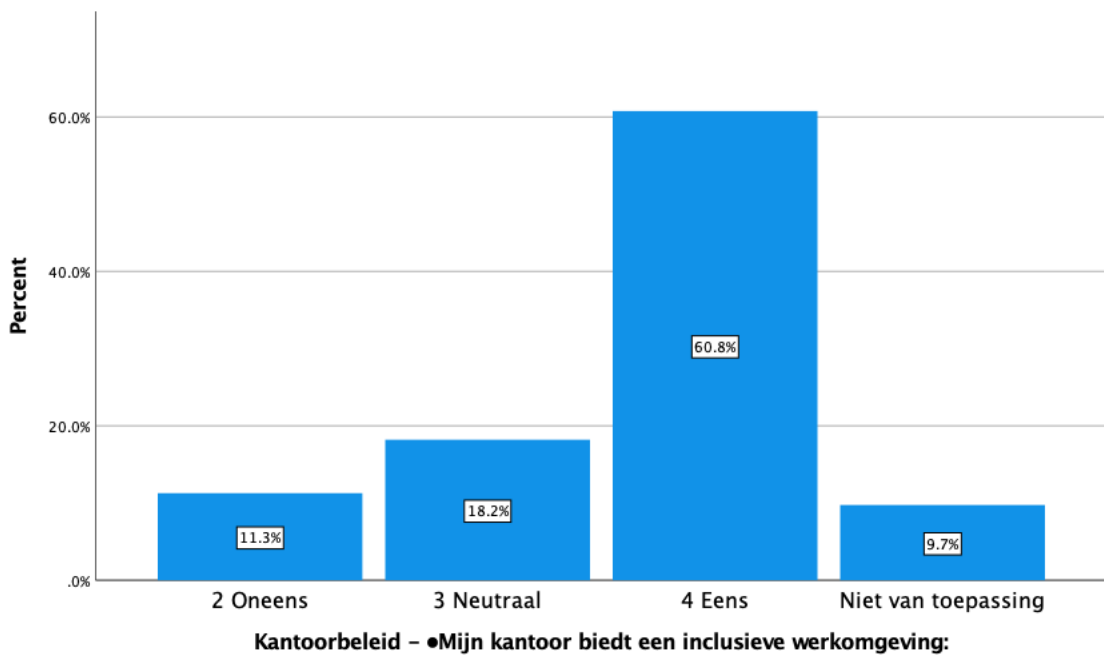
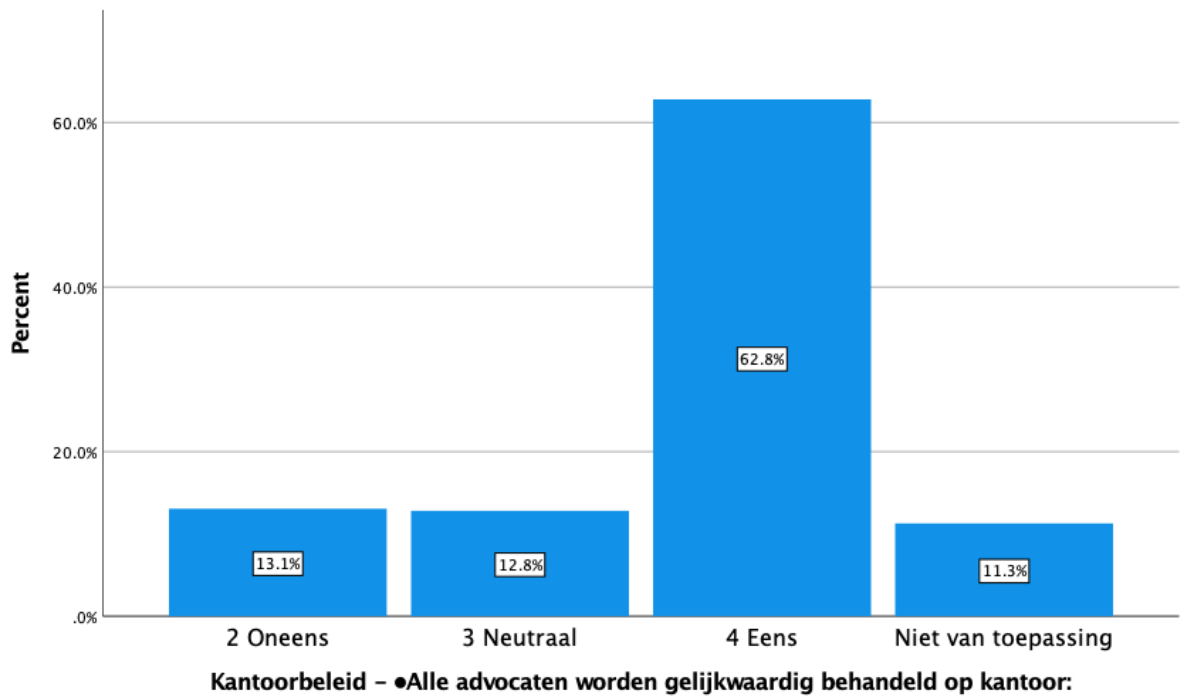


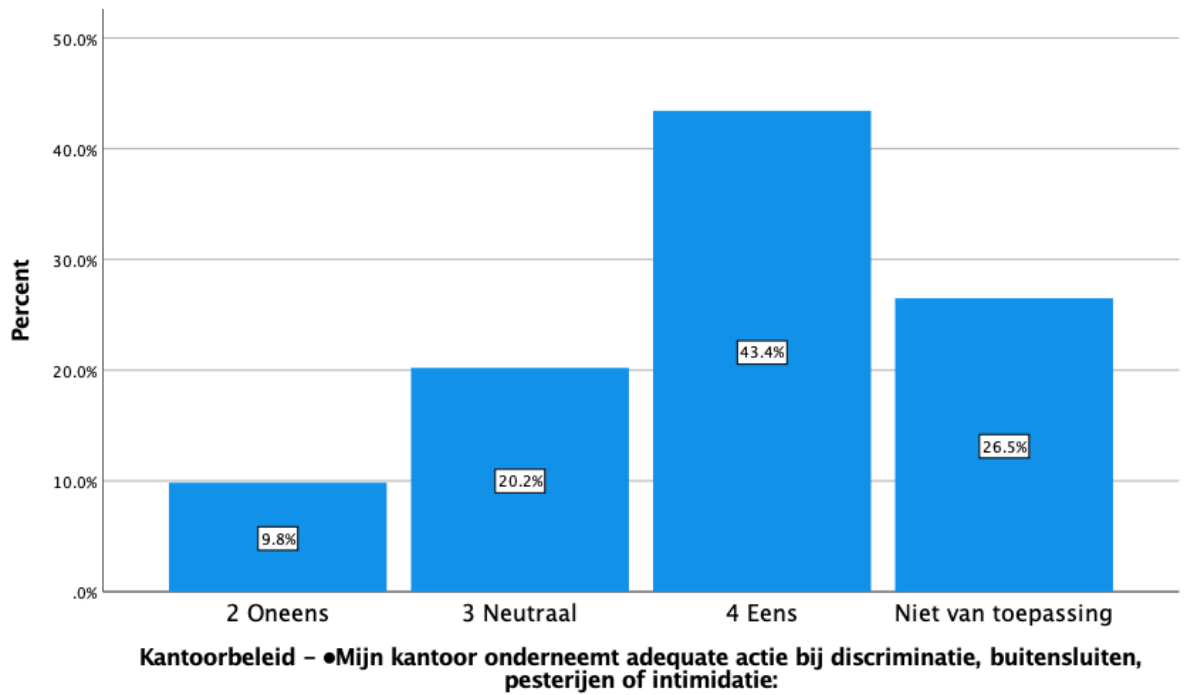
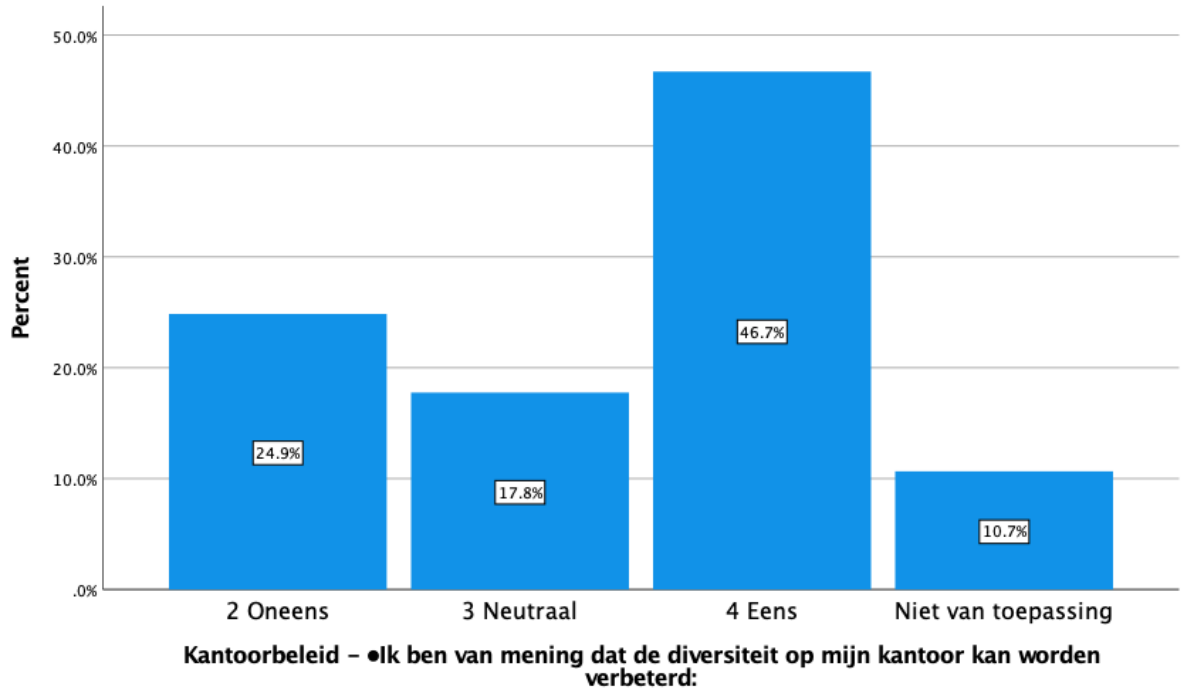


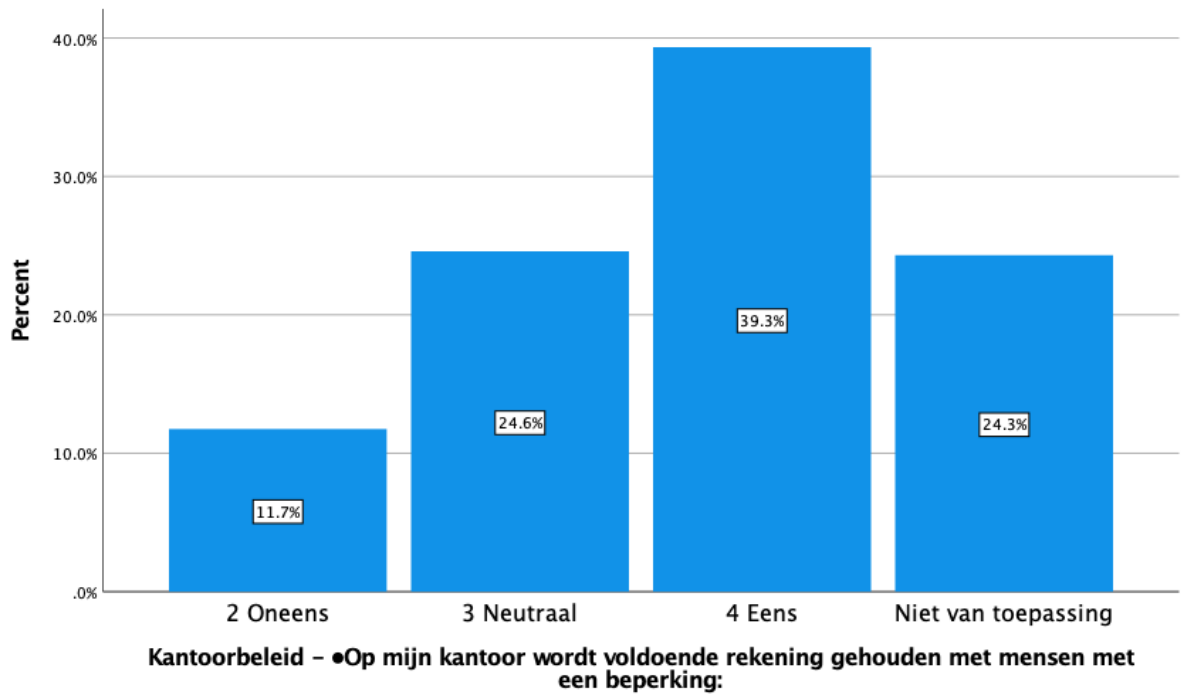
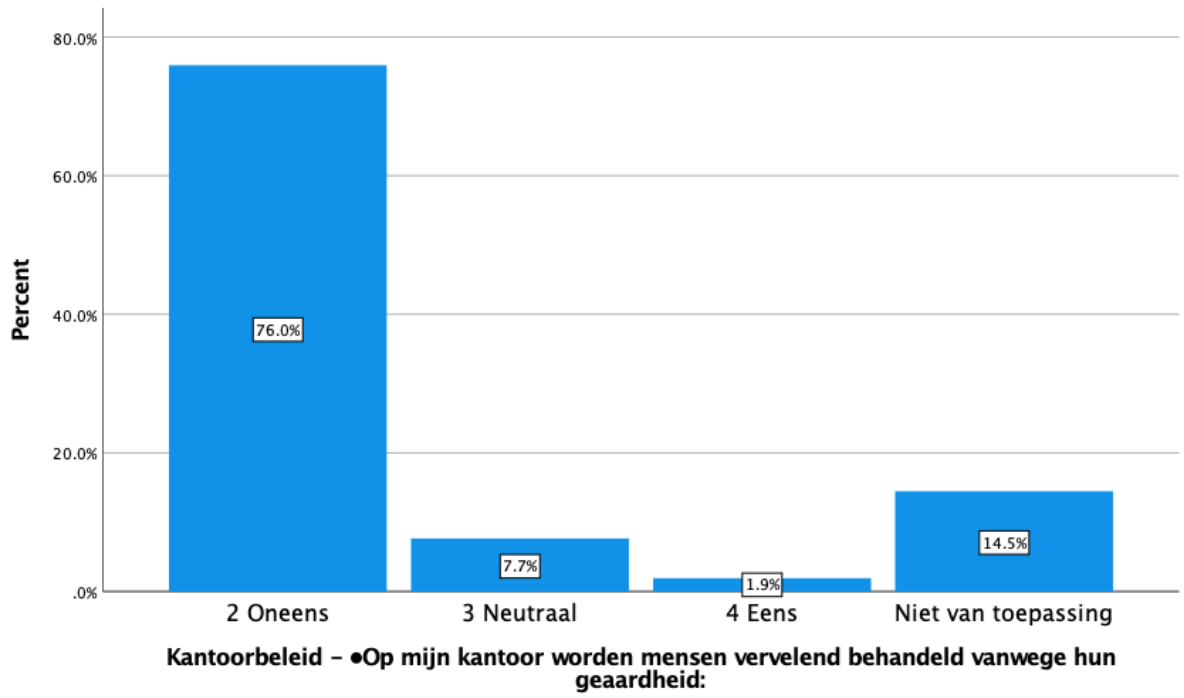
**Kantoorbeleid – De programma's en/of cursussen die zijn georganiseerd door kantoor hebben een positieve invloed gehad op diversiteit en inclusie binnen mijn kantoor:**

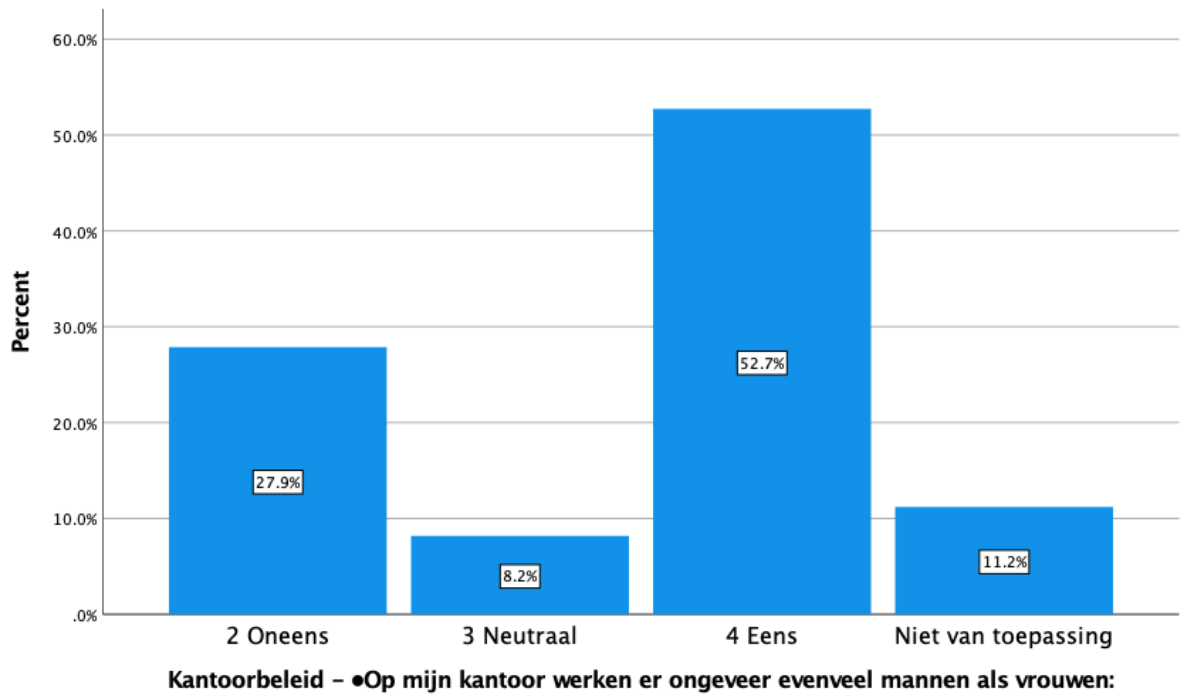
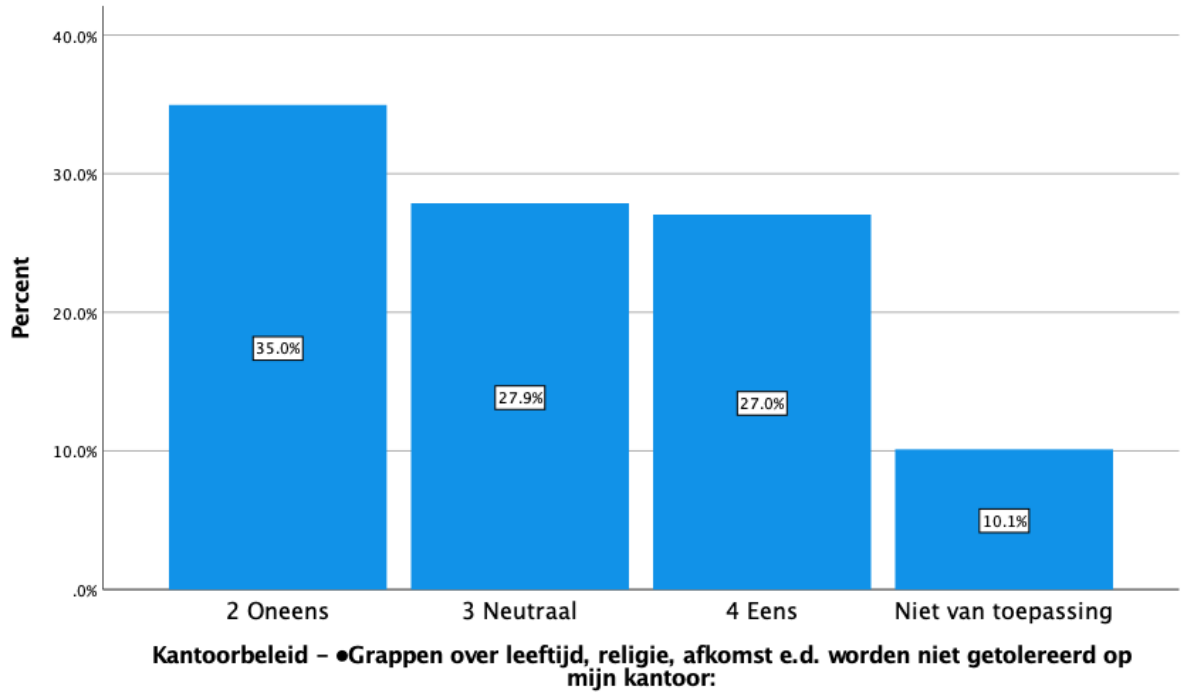


**Kantoorbeleid – Ik vind dat alle maatregelen die worden genomen in het kader van diversiteit en inclusie door mijn kantoor hun beoogde doel hebben behaald:**



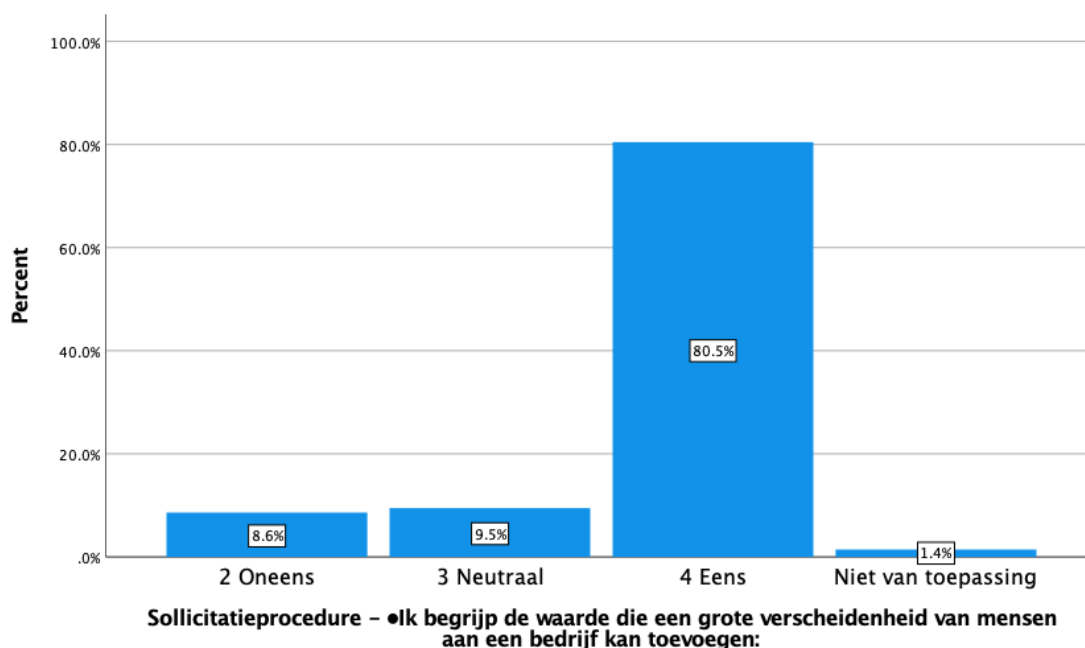




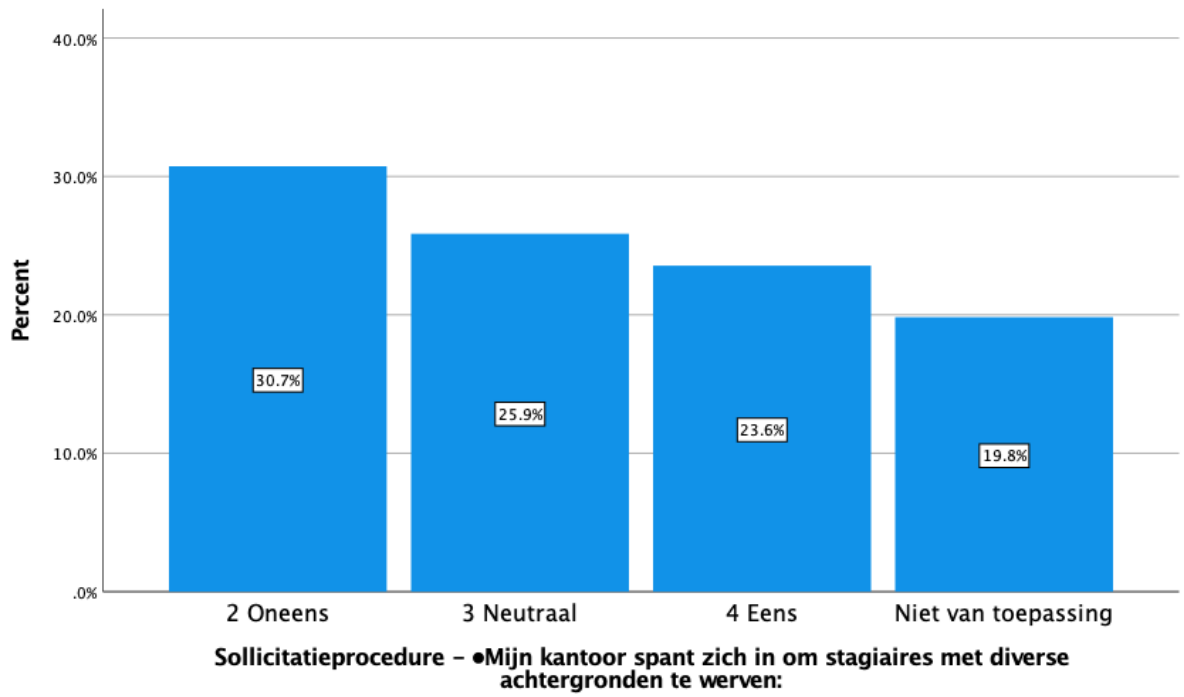
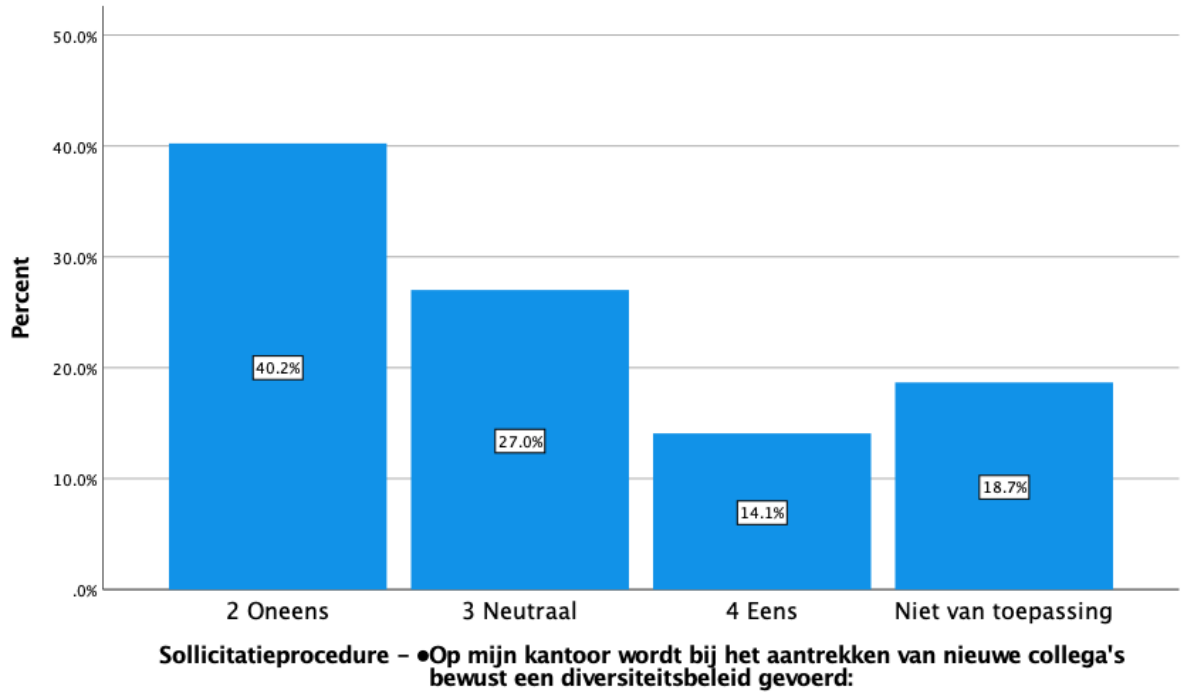


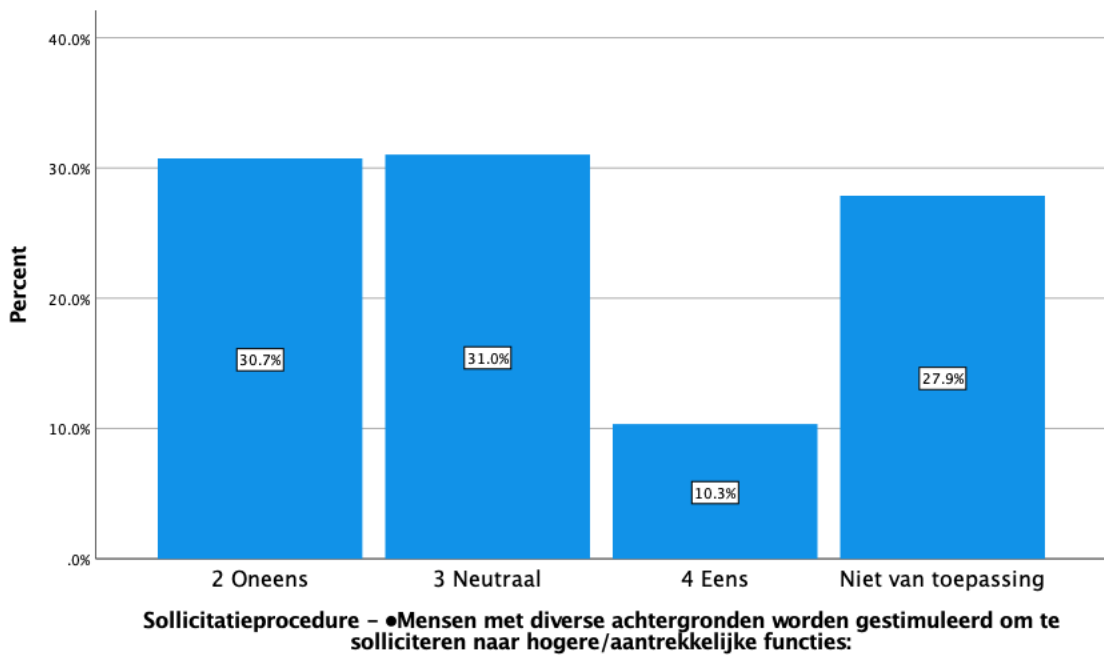
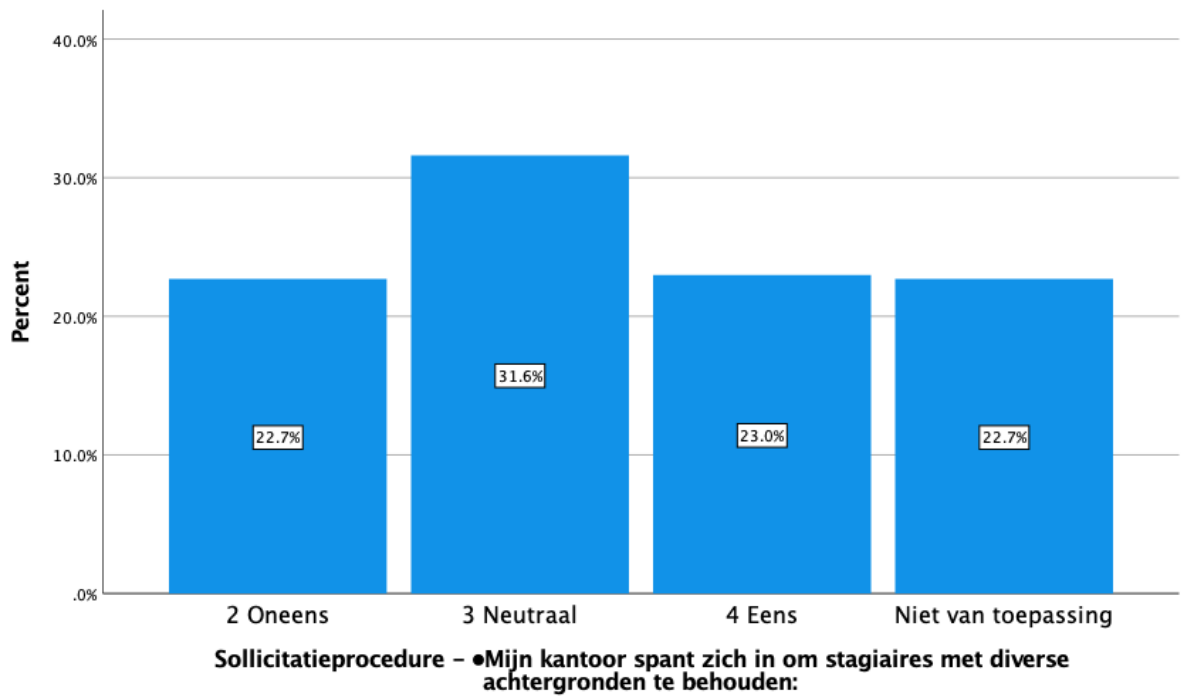
## Patronen in sollicitatiebeleid

- Mensen met een beperking, mensen met een niet-Europese achtergrond, mensen met een religieuze overtuiging, mensen werkzaam in kleinere kantoren en mensen die zich zichtbaar anders voelen, vonden de toegang tot de advocatuur moeilijker dan mensen zonder beperking, mensen met een Europese achtergrond, zonder religieuze overtuiging en mensen werkzaam in grotere kantoren.
- Mensen met een niet-Europese achtergrond, mensen in kleinere kantoren en mensen die zich zichtbaar anders voelen vinden in mindere mate dat er bewust naar diversiteit wordt gestreefd bij het aannemen van advocaten dan mensen met Europese achtergrond, mensen in grotere kantoren en mensen die zich niet zichtbaar anders voelen.
- Vrouwen, mensen met een niet-Europese achtergrond, jongere mensen en mensen met minder werkervaring geven meer aan dat zij de waarde begrijpen die een grote verscheidenheid van mensen aan een organisatie kan toevoegen dan mannen, mensen met een Europese achtergrond, oudere mensen en mensen met meer werkervaring.
- Oudere mensen zijn meer geneigd aan te geven dat bij het aantrekken van nieuwe collega's bewust diversiteitsbeleid wordt gevoerd dan jongere mensen.
- Mensen met een LHBTI+ oriëntatie, jongere mensen en mensen met minder werkervaring vinden dat hun kantoor minder mensen aanneemt met verschillende achtergronden dan mensen met een hetero oriëntatie, oudere mensen en mensen met meer werkervaring.
- Mensen met een niet-Europese achtergrond en mensen in kleinere kantoren vinden dat hun kantoor zich minder inspant om stagiaires met diverse achtergronden te werken dan mensen met een Europese achtergrond en mensen in grotere kantoren.
- Vrouwen, mensen met een niet-Europese achtergrond, jongere mensen en mensen met minder werkervaring vinden dat hun kantoor minder moeite doet om stagiaires met diverse achtergronden te behouden dan mannen, mensen met Europese achtergrond, oudere mensen en mensen met meer werkervaring.
- Vrouwen, mensen met een niet-Europese achtergrond, jongere mensen en mensen met minder werkervaring vinden dat mensen met diverse achtergronden minder worden gestimuleerd om te solliciteren naar hogere/aantrekkelijke functies dan mannen, mensen met Europese achtergrond, oudere mensen en mensen met meer werkervaring.





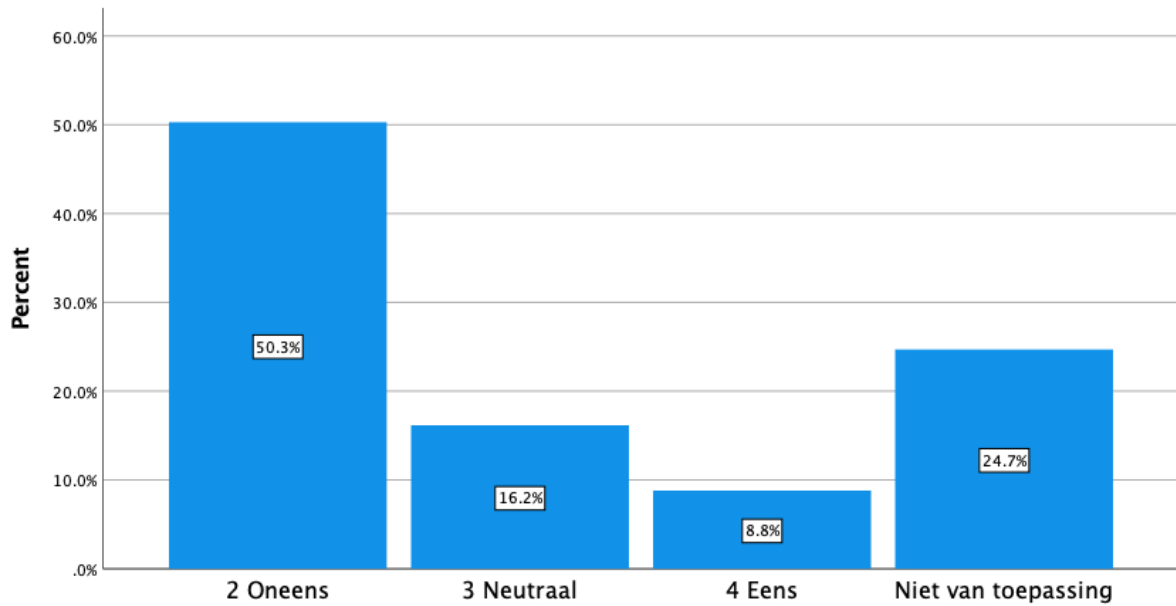




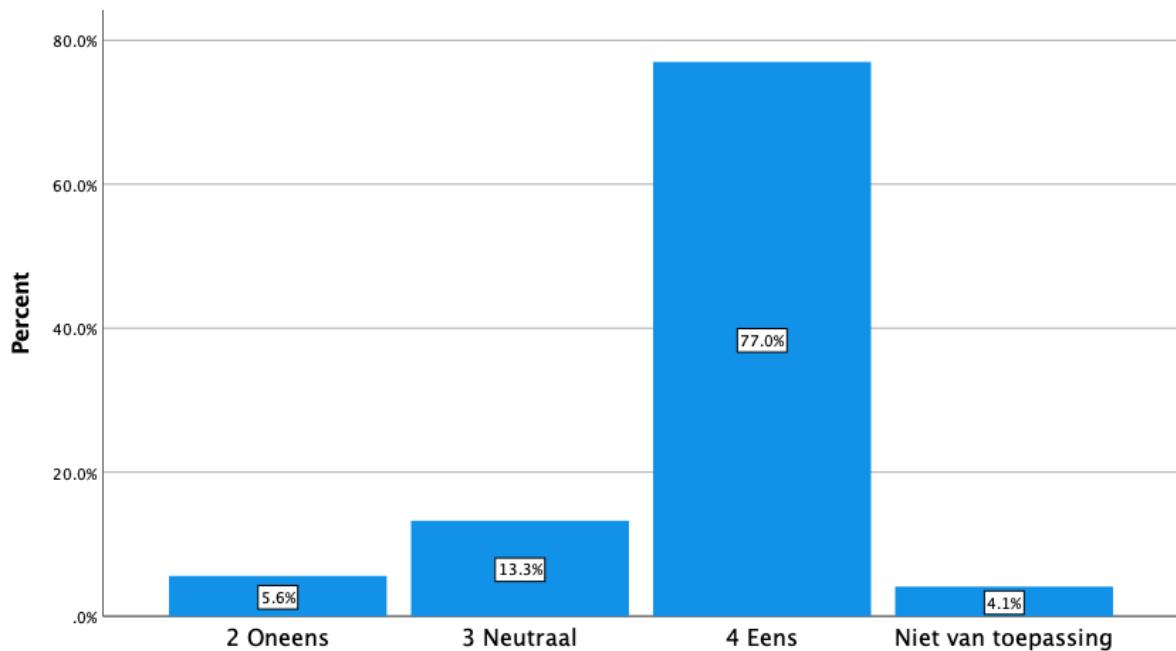
## Patronen in ervaringen

- Mensen in kleinere kantoren zijn meer geneigd aan te geven dat hun positieve ervaringen met diversiteit en inclusie ertoe hebben geleid dat ze andere carrièerekeuzes hebben gemaakt dan ze aan het begin van hun carrière voor ogen hadden dan mensen in grotere kantoren.
- Mensen met een niet-Europese achtergrond, mensen met een religieuze overtuiging, mensen in kleinere kantoren, en mensen die zich zichtbaar anders voelen geven aan dat zij zich minder geaccepteerd voelen door andere advocaten dan mensen met een Europese achtergrond, mensen zonder religieuze achtergrond, mensen in grotere kantoren en mensen die zich niet zichtbaar anders voelen.
- Vrouwen, mensen zonder religieuze oriëntatie, jongere mensen, en mensen in grotere kantoren zijn meer geneigd aan te geven dat ze beseffen dat er een verschil is tussen bewuste en onbewuste vooroordelen dan mannen, mensen met religieuze oriëntatie, oudere mensen en mensen in kleinere kantoren.
- Mensen met een LHBTI+ oriëntatie, vrouwen, mensen met een niet-Europese achtergrond, jongere mensen, mensen in grotere kantoren, mensen met minder werkervaring en mensen die zich zichtbaar anders voelen geven aan dat zij vinden dat advocatenkantoren zich beter moeten inzetten voor meer diversiteit en inclusie in de advocatuur dan mensen met een hetero oriëntatie, mannen, mensen met een Europese achtergrond, oudere mensen, mensen in kleinere kantoren en mensen met meer werkervaring.
- Mensen met een niet-Europese achtergrond en mensen die zich zichtbaar anders voelen, ervaren meer dat anderen onbewuste vooroordelen hebben over hun functioneren terwijl dat niet altijd terecht is dan mensen met een Europese achtergrond en mensen die zich niet zichtbaar anders voelen.
- Mensen met een niet-Europese achtergrond en mensen die zich zichtbaar anders voelen, zijn meer geneigd te rapporteren dat zij ervaringen gehad hebben met discriminatie, buitensluiten, pesterijen of intimidatie dan mensen met een Europese achtergrond en mensen die zich niet zichtbaar anders voelen.
- Mensen met een beperking, vrouwen, mensen met een niet-Europese achtergrond, mensen met een religieuze overtuiging, jongere mensen en mensen die zich zichtbaar anders voelen zijn meer geneigd te rapporteren dat zij negatieve ervaringen hebben gehad met diversiteit en inclusie dan mensen zonder beperking, mannen, mensen met een Europese achtergrond, mensen zonder religieuze overtuiging, oudere mensen en mensen die zich niet zichtbaar anders voelen.
- Mensen met een LHBTI+ oriëntatie, mensen met minder werkervaring en mensen die zich onzichtbaar anders voelen zijn meer geneigd zich bezwaard te voelen om openlijk voor hun geaardheid uit te komen dan mensen met een hetero oriëntatie, mensen met meer werkervaring en mensen die zich niet onzichtbaar anders voelen.
- Vrouwen, mensen met een niet-Europese achtergrond, jongere mensen, mensen met minder werkervaring en mensen die zich zichtbaar anders voelen, zijn meer geneigd aan te geven dat ze het idee hebben dat hun collega's hun – al dan niet bewust – anders behandelen dan advocaten met een Nederlandse achtergrond dan mannen, mensen met een Europese achtergrond, oudere mensen, mensen met meer werkervaring en mensen die zich niet zichtbaar anders voelen.
- Vrouwen, mensen met een niet-Europese achtergrond, jongere mensen en mensen die zich zichtbaar anders voelen zijn meer geneigd te rapporteren dat zij ervaren hebben dat andere advocaten vervelend behandeld zijn vanwege hun afkomst dan mannen, mensen met een Europese achtergrond, oudere mensen en mensen die zich niet zichtbaar anders voelen.
- Mensen met een beperking, mensen in kleinere kantoren en mensen die zich zichtbaar anders voelen, geven in grotere mate aan dat hun negatieve ervaringen met diversiteit en inclusie ertoe hebben geleid dat ze andere carrièerekeuzes hebben gemaakt dan zij aan het begin van hun

- carrière voor ogen hadden dan mensen zonder beperking, mensen in grotere kantoren en mensen die zich niet zichtbaar anders voelen.
- Vrouwen, mensen met een niet-Europese achtergrond, en jongere mensen vinden het soms lastiger om zichzelf te zijn binnen hun kantoor dan mannen, mensen met een Europese achtergrond, en oudere mensen.
- Mensen met een niet-Europese achtergrond en mensen met een religieuze achtergrond vinden het lastiger om hun religieuze waarden te uiten op kantoor dan mensen met een Europese achtergrond en mensen zonder religieuze achtergrond.



**Mijn ervaringen - •Mijn positieve ervaringen met diversiteit en inclusie hebben ertoe geleid dat ik andere carrièrekeuzes heb gemaakt dan dat ik aan het begin van mijn carrière voor ogen had:**



**Mijn ervaringen - •Ik word door andere advocaten geaccepteerd:**

