



Diversiteit in de top

Tijd voor versnelling

De cijfers: versnelling nodig



KOPLOPERS:
Bedrijven die 30% vrouwen in de top hebben gerealiseerd

VOLGERS:
Bedrijven met vrouwen in de RvB/RvC, maar minder dan 30%

ACHTERBLIJVERS:
Bedrijven zonder vrouwen in de RvB/RvC

88 BEURSGENOTEERDE BEDRIJVEN (Female Board Index 2019)

RvB



RvC



- **Inclusieve arbeidsmarkt:** welvaartsgroei bereiken voor en door iedereen; benutten van alle talenten;
- **Evenredige vertegenwoordiging:** 'fifty-fifty' (m/v);
- **Diversiteit loont:** maatschappelijke winst (kansengelijkheid en verbinding)



Hoe? Brede & Integrale aanpak

- Niet alleen aandacht voor de top, maar ook 'kweekvijver' vergroten;
- Geen 'silver bullit'-oplossing; brede aanpak, samenhangend pakket aan maatregelen



Hoe? Vier hoofdroutes

Vier hoofdroutes:

1. Verbeteren onderwijs/arbeidsmarktpositie
2. Combineren werken, leren en zorgen (kinderopvang en verlof)
3. Specifieke maatregelen gericht op de top
4. Diversiteit en inclusie in arbeidsorganisaties (commitment van de top, mentoring)



Specifieke maatregelen voor de top

Voor **genderdiversiteit**:

- Een **ingroeiquotum** (30%) voor RvC van beursgenoteerde bedrijven;
- **Passende en ambitieuze streefcijfers en plannen** voor de RvB, RvC en subtop van alle 'grote' vennootschappen;
- **Ondersteunende infrastructuur** voor bedrijven;
- Analoge regelingen voor **(semi-)publieke sector**

Voor **culturele diversiteit**:

- Bedrijven stimuleren om **doelen en streefcijfers** op te stellen;
- **Monitoren en zichtbaar** maken van voortgang van culturele diversiteit



Belangrijke voorwaarden voor het bevorderen van inclusiviteit in de arbeidsorganisatie:

- Commitment van de top
- Verankering in het organisatiebeleid
- Inzicht in de eigen organisatiecultuur

- Goede ondersteuning van bedrijven





Diversiteit in de top

Tijd voor versnelling