

Key takeaways SER-dialoggbijeenkomst

Diversiteit in de (sub)top – chemische en technologische industrie

Sinds 1 januari 2022 kent Nederland de Wet ingroeiquotum en streefcijfers, oftewel de 'Diversiteitswet'. De wet verplicht de circa 5.000 'grote' vennootschappen om streefcijfers en plannen van aanpak op te stellen en de m/v-verhoudingen jaarlijks te rapporteren aan de SER. De SER heeft de wettelijke taak deze rapportage te faciliteren en de resultaten van bedrijven zichtbaar te maken.

Tijdens de dialoggbijeenkomst 'Aanpak genderdiversiteit in de (sub)top' voor bedrijven uit de chemische en technologische sector - op 24 september 2024 - gingen bestuurders en vertegenwoordigers van deze bedrijven met elkaar in gesprek over de aanpak die men hanteert voor het opstellen van streefcijfers en plannen van aanpak voor meer genderdiversiteit in de (sub)top.

In dit document hebben wij voor u de belangrijkste inzichten die de bedrijven met hun branche willen delen op een rij gezet.

Stel ambities, maak een plan en monitor de voortgang

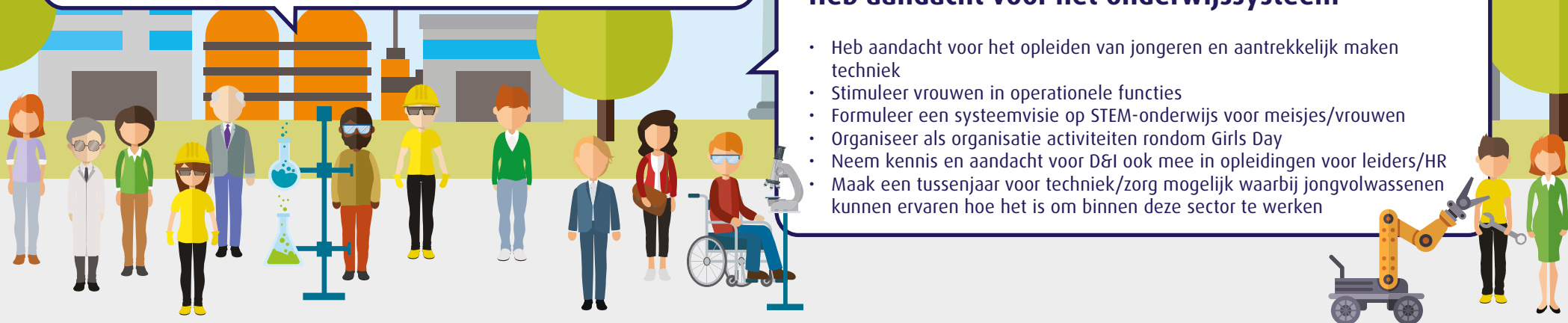
- Begin, luister en stuur waar nodig bij
- Als beleid niet dreigt te lukken, maak het dan passend
- Betrek de OR bij het rapporteren over diversiteit
- Blijf focus houden en inzetten op het boeken en vasthouden van vooruitgang. Voortdurende aandacht op het thema is nodig.
- Splits de ambities naar staf en kernfuncties
- Formuleer streefcijfers voor de instroom en promotie van vrouwen
- Wees je als organisatie bewust van de fases die je doorloopt op dit thema

Recruitment, ontwikkelen en behoud van talent

- Implementeer een Young professional program Intentional recruitment met een evenwichtige vrouwenvertegenwoordiging bij de selectie
- Zorg binnen de selectiecommissie voor topbenoemingen voor een goede vertegenwoordiging van vrouwen
- Neem inclusiviteit mee als kerncompetentie bij het aanstellen van leiders.

Heb aandacht voor het onderwijssysteem

- Heb aandacht voor het opleiden van jongeren en aantrekkelijk maken techniek
- Stimuleer vrouwen in operationele functies
- Formuleer een systeemvisie op STEM-onderwijs voor meisjes/vrouwen
- Organiseer als organisatie activiteiten rondom Girls Day
- Neem kennis en aandacht voor D&I ook mee in opleidingen voor leiders/HR
- Maak een tussenjaar voor techniek/zorg mogelijk waarbij jongvolwassenen kunnen ervaren hoe het is om binnen deze sector te werken



Pak mogelijke drempels t.a.v. diversiteit en inclusie aan

- Biedt bias-trainingen met VR-brillen aan
- Maak gebruik van *reversed monitoring*
- Heb binnen de organisatie aandacht voor eventuele barrières ten aanzien van diversiteit en inclusie, zoals uitdagingen rondom kinderopvang en grensoverschrijdend gedrag
- Maak parttime werken mogelijk

Niet praten over, maar mét

- Betrek voor het boeken van progressie op het thema D&I ook degene die de besluitvorming en programma's betreft.
- Meer vrouwen aan de top? Vraag wat de vrouw nodig heeft om daar te komen
- Laat vrouwen meebeslissen over streefcijfers en plannen

Zorg voor inbedding in de organisatiecultuur

- Creëer een inclusieve werkomgeving voor vrouwen
- Maak vrouwelijke rolmodellen zichtbaar
- Zorg ervoor dat D&I niet alleen de taak van HR is
- Incorporeer rituelen/herhaalacties binnen de organisatie die continu D&I bespreekbaar en inzichtelijk maken
- Werk aan een inclusief ecosysteem met aandacht voor D&I: combineer targets met culturele inbedding
- Creëer een voedingsbodem voor D&I binnen het bedrijf; zorg voor begrip van voordelen diversiteit tbv bedrijfsresultaat (klanten, innovatie etc.)
- Blijf voortdurend met elkaar in gesprek op dit thema
- Wees kwetsbaar, je kunt niet meteen alles oplossen

Meer informatie

- Kijk op www.diversiteitsportaal.nl
- Bij de helpdesk kunt u terecht met vragen over het diversiteitsportaal, de rapportage en de Wet 'ingroeiquotum en streefcijfers'. De helpdesk is bereikbaar van maandag tot en met vrijdag van 8.00 tot 18.00 uur. Telefoonnummer: 070 - 2002 532

