

Key takeaways SER-dialogoogbijeenkomst

Diversiteit in de (sub)top – Water, energie, net- en afvalbeheer

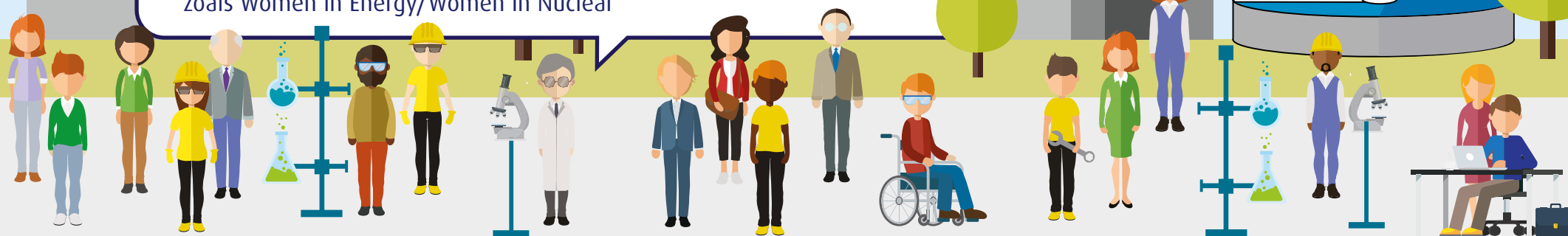
Sinds 1 januari 2022 kent Nederland de Wet ingroeiquotum en streefcijfers, oftewel de 'Diversiteitswet'. De wet verplicht de circa 5.000 'grote' vennootschappen om streefcijfers en plannen van aanpak op te stellen en de m/v-verhoudingen jaarlijks te rapporteren aan de SER. De SER heeft de wettelijke taak deze rapportage te faciliteren en de resultaten van bedrijven zichtbaar te maken. Tijdens de dialogoogbijeenkomst 'Aanpak genderdiversiteit in de (sub)top' voor bedrijven uit de sectoren water, energie, net- en afvalbeheer - op 1 april 2025 - gingen bestuurders en afgevaardigden van brancheorganisaties 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

- Definieer naast de doelen ook de mogelijke uitdagingen die komen kijken bij het realiseren van genderbalans in de (sub)top
- Realiseer draagvlak en commitment vanuit de top voor duurzaam succes op dit thema
- Stuur als organisatietop actief op genderdiversiteit
- Maak mensen in alle lagen van de organisatie medeverantwoordelijk voor de voortgang op dit thema
- Heb in je plan van aanpak aandacht voor verschillende diversiteitsdimensies
- Maak gebruik van D&I-netwerken voor het ophalen van kennis voor diversiteitsbeleid
- Monitor de voortgang op genderbalans
- Vier de successen

Werk op sectoraal niveau samen op dit thema

- Biedt vanuit brancheverenigingen ondersteuning met o.a. een voorbeeld plan van aanpak
- Zoek ambassadeurs in de sector op en werk samen voor het bevorderen van D&I
- Maak vrouwelijke rolmodellen in de sectoren zichtbaar
- Kijk naar wat je van soortgelijke bedrijven uit andere landen kunt leren
- Maak als ambitieuze vrouw gebruik van sectorale netwerkinitiatieven zoals Women in Energy/Women in Nuclear



Investeer vanuit de branche in opleidingen en voorlichting

- Geef voorlichting op scholen over het werk in bijvoorbeeld de energiesector
- Houd medewerkers na pensioen betrokken als buddy/mentor
- Waardeer medewerkers die de instroom van nieuwe collega's begeleiden of hiervoor scholing bieden

Zorg voor inbedding in de organisatiecultuur

- Creëer bewustwording in de organisatie rondom het thema D&I
- Blijf de (maatschappelijke) meerwaarde van D&I benadrukken
- Maak het mogelijk voor vakspecialisten om 3 dagen te werken en door te groeien
- Onderzoek hoe parttime werken zich verhoudt tot promotiemogelijkheden
- Heb aandacht voor en faciliteer werkprivébalans bij topfuncties
- Verbeter (rand)voorwaarden voor een vacature, zodat deze ook overwogen wordt door vrouwen
- Houd rekening met man én vrouw bij praktische zaken als de inrichting van een bouwplaats en heb aandacht voor mogelijke belemmeringen

Stimuleer D&I-initiatieven binnen de organisatie

- Maak gebruik van employer branding en inclusieve werving
- Haal inzichten en uitdagingen op het gebied van D&I op bij een diverse klankbordgroep in je organisatie.
- Zorg ervoor dat D&I niet alleen een verantwoordelijkheid is van HR, maar de organisatie als geheel
- Zorg ervoor dat de bestuurder betrokken is op dit thema en dit intern en extern consequent uitdraagt
- Stel een divers selectieteam samen voor de recruitment van kandidaten voor topfuncties

