



PIJLERS VOOR EEN SUCCESVOL DIVERSITEITSBELEID

Voor het benoemen van de aansprekende voorbeelden is er in 2010 niet alleen gekeken naar afzonderlijke maatregelen, maar juist of Charterorganisaties 'compleet' beleid voeren. Hiermee wordt bedoeld dat ondertekenaars aan de slag gaan op alle terreinen die van belang zijn voor succesvol diversiteitsbeleid:

- *Diversiteit als business case*
- *Verankering in de lijnorganisatie*
- *Inzet van HR-instrumenten*
- *Communicatie*
- *Evaluatie en verbetering*

Voor een organisatie betekent dit:

DIVERSITEIT ALS BUSINESS CASE:

- De organisatie heeft een businesscase gericht op meer vrouwen in de top
- De organisatie heeft doelstellingen gericht op meer vrouwen in de top
- De CEO/directeur heeft zich gecommitteerd aan deze doelstellingen
- De organisatie heeft vastgelegd hoe de doelstellingen bereikt gaan worden en op welke termijn
- De organisatie heeft het m/v diversiteitsbeleid opgenomen in de algemene bedrijfsstrategie
- De organisatie heeft m/v diversiteit als kernwaarde van de organisatie benoemd

VERANKERING IN DE LIJN: MANAGEMENTAFSPRAKEN

- Via de planning- en controlcyclus wordt door de bedrijfsonderdelen (divisies, diensten, afdelingen etc.) gerapporteerd over het behalen van de doelstellingen t.a.v. het vergroten van het aandeel vrouwen in de (sub)top.
- Jaarlijkse meting door de Commissie Monitoring Talent naar de Top
- Managers worden o.a. beoordeeld op het behalen van doelstellingen ten aanzien van het vergroten van het aandeel vrouwen in de (sub)top.
- Managers worden bewust gemaakt van de voordelen en het belang van m/v diversiteit
- Managers krijgen training omtrent diversiteit bijvoorbeeld over mogelijke vooroordelen jegens vrouwen en hoe daar mee om te gaan.



HR-INSTRUMENTEN

Arbeidsvoorwaarden:

- Werken in deeltijd (ook in de top en subtop)
- Flexibel werken (flexibele begin- en eindtijden, thuiswerken)

Werving en selectie:

- Objectivering van de sollicitatieprocedure ter voorkoming van vooroordelen bij het selecteren van medewerkers
- Een vastgesteld minimum aantal vrouwelijke kandidaten voor de selectie
- Een specifiek op vrouwen gerichte arbeidsmarktcommunicatie (denk bijvoorbeeld aan de werving)
- Maatregelen ter voorkoming van ongewenst vertrek van vrouwen uit de top

Loopbaanbeleid en loopbaanplanning:

- Loopbaanontwikkeling voor potentieel talentvolle vrouwelijke werknemers (talent management)
- Aandacht voor (het aandeel) vrouwen in opleiding en training
- Een vastgesteld aandeel vrouwen in de instroom van MD- programma's
- Alternatieve carrièrepaden voor vrouwen, inclusief duobanen
- Coaching en mentoring van potentiële (vrouwelijke) managers

COMMUNICATIE

- interne communicatie
- externe communicatie