

# Aan de slag met diversiteit in de (sub)top

Een stappenplan voor bedrijven

SEER

## Wat betekent de Wet ingroeiquotum en streefcijfers voor uw onderneming?

Vanaf 1 januari 2022 geldt de Wet ingroeiquotum en streefcijfers. Doel is de verhouding tussen vrouwen en mannen in de (sub)top van grote bedrijven evenwichtiger te maken. Volgens de wet moeten bedrijven streefcijfers voor genderdiversiteit opstellen en een plan van aanpak maken om die te realiseren. Hoe kunt u hiermee aan de slag gaan? Dit stappenplan helpt u daarbij.



## De Wet ingroeiquotum en streefcijfers

### Valt mijn bedrijf onder deze wet?

De wet geldt voor grote naamloze en besloten vennootschappen (nv's en bv's) en voor alle bedrijven met een Nederlandse beursnotering. Twijfelt u of uw onderneming onder de nieuwe wet valt?

Op [www.diversiteitsportaal.nl](http://www.diversiteitsportaal.nl) vindt u onder 'Veelgestelde vragen' een precieze omschrijving van de bedrijven die onder de wet vallen.

### De wet in het kort

#### Ingroeiquotum

Een ingroeiquotum van ten minste een derde m/v geldt voor de rvc van Nederlandse vennootschappen met een NL beursnotering.

#### Streefcijfers & plannen van aanpak

Passende en ambitieuze streefcijfers en plannen van aanpak voor het bestuur, de rvc en subtop gelden voor alle 'grote' vennootschappen (inclusief grote beursgenoteerde vennootschappen).

#### Rapportage en transparantie

Rapportage aan de SER over voortgang en plannen van aanpak geldt voor beursgenoteerde en niet-beursgenoteerde 'grote' vennootschappen. De SER maakt de resultaten transparant.

## Stappenplan

### Stap 1

Inventariseer de huidige man-vrouwverhouding

### Stap 2

Stel streefcijfers op

### Stap 3

Maak een plan van aanpak

### Stap 4

Rapporteer via het [SER diversiteitsportaal](http://SERdiversiteitsportaal.nl)



## Stap 1

### Inventariseer de huidige man-vrouwverhouding

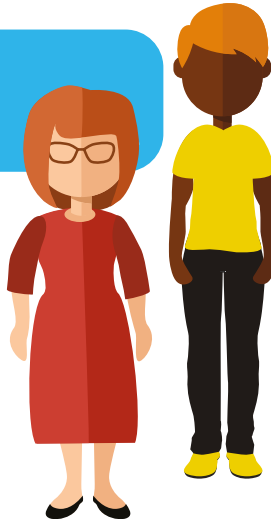


Om passende doelen en plannen te maken, kunt u beginnen met een analyse van de feitelijke stand van zaken. Hoe staat het ervoor in de top en subtop? Hoeveel personen maken deel uit van het bestuur en de rvc en hoeveel medewerkers telt de subtop? En wat is de man-vrouwverhouding? Wanneer u de actuele man-vrouwverhouding weet, kunt u gericht doelen formuleren voor de toekomst.

Bij de inventarisatie gaat het om:

- aantal vrouwen en mannen in uw bestuur, rvc en subtop
- aantal benoemingen, herbenoemingen en aftredingen in uw bestuur en rvc
- aantal vrouwen en mannen dat afgelopen jaar in de subtop erbij is gekomen en vertrokken

Uw bedrijf bepaalt zelf wat de subtop is. Twijfelt u over hoe u de subtop kunt definiëren? Kijk op [www.diversiteitsportaal.nl](http://www.diversiteitsportaal.nl) onder 'Veelgestelde vragen'.



## Stap 2

### Stel streefcijfers op

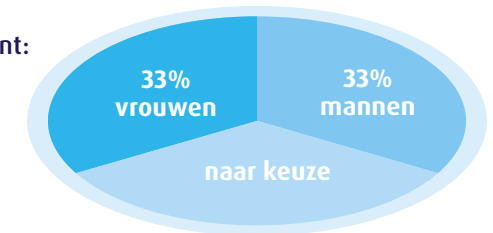


Met een streefcijfer stelt u voor uw bedrijf passende en ambitieuze doelen op voor een evenwichtiger verhouding tussen mannen en vrouwen in de top en subtop. Welke man-vrouwverhouding in de top en subtop wilt u realiseren voor de toekomst? In hoeveel tijd wilt u dit doel bereiken?

U formuleert het streefcijfer als een minimumpercentage dat geldt voor vrouwen én voor mannen.

Bijvoorbeeld: een streefcijfer van 33% m/v voor het bestuur betekent dat uw bedrijf ernaar streeft dat het bestuur voor ten minste 33% uit vrouwen bestaat en voor ten minste 33% uit mannen.

Een streefcijfer van 33% m/v betekent:



Voor het bestuur, de rvc en de subtop stelt u afzonderlijke streefcijfers op. Als uw bedrijf een one-tier board heeft, stelt u voor uitvoerende en niet-uitvoerende bestuurders afzonderlijke streefcijfers op. Naast het streefcijfer geeft u ook een streefjaar door. Daarmee geeft u aan op welke termijn u het streefcijfer beoogt te behalen.

Passend wil zeggen dat het streefcijfer afhangt van de omvang van het bestuur, de rvc en de subtop en van de bestaande man-vrouwverhouding in de bedrijfstop. Ambitieuus betekent dat het streefcijfer is gericht op een evenwichtiger samenstelling dan in de bestaande situatie.



## Stap 3

### Maak een plan van aanpak

Met een plan van aanpak geeft u aan hoe uw onderneming de streefcijfers wil behalen. Het plan van aanpak is met andere woorden de route van de huidige stand van zaken (stap 1) naar de gewenste doelen (stap 2). In onderstaand schema leest u hoe u een plan van aanpak opstelt.

In het SER Diversiteitsportaal geeft u de activiteiten door die de man-vrouw-verhouding in de top en subtop evenwichtiger moeten maken. Op verschillende onderwerpen en organisatieniveaus geeft u aan met welke activiteiten uw bedrijf aan de slag gaat om de gestelde doelen te behalen.

In uw plan van aanpak kunt u zich richten op meerdere vormen van diversiteit, zoals culturele achtergrond of leeftijd. Uit onderzoek blijkt dat diversiteitsbeleid het meest effectief is wanneer uw bedrijf zich richt op een evenwichtiger man-vrouwverhouding én op andere aspecten van diversiteit en inclusie (D&I).

Inspirerende voorbeelden van bedrijven die hiermee aan de slag gaan, vindt u op het [SER Diversiteitsportaal](#) onder 'Publicaties' en 'Best Practices'.

#### Uitdagingen

Onderzoek de man-vrouwverhouding en bijbehorende uitdagingen in uw bedrijf.

Waar zit de uitdaging?

- instroom
- doorstroom
- uitstroom
- het bestuur
- de raad van commissarissen
- de subtop



#### Huidige situatie

Maak een analyse van uw huidige strategie, beleid en maatregelen.

Welk beleid en maatregelen zijn er binnen uw bedrijf?

- Welke maatregelen neemt u al? Op welke thema's en binnen welke bedrijfsonderdelen?
- Op welke thema's en binnen welke bedrijfsonderdelen zijn acties nodig?

Leiderschap en management  
Werving, selectie en talentmanagement  
Bedrijfscultuur en draagvlak  
Communicatie  
Werken, leren en zorgen  
Kennis en kunde

- Welke motieven heeft u om diversiteit en inclusie binnen de top en subtop van uw bedrijf te bevorderen?

Op welke managementniveaus voert u beleid en neemt u maatregelen?

- Draagt de top bewust en actief uit wat het belang van diversiteit is voor het bedrijf?
- Hoe is diversiteitsbeleid verankerd in de lijnorganisatie?
- Waar in het bedrijf is de verantwoordelijkheid voor diversiteitsbeleid belegd?
- Welke mensen en middelen zet u in?
- Neemt u specifieke maatregelen gericht op het vergroten van de instroom, doorstroom of het voorkomen van uitstroom van groepen mensen die zijn ondervertegenwoordigd in het bedrijf?
- Neemt u specifieke maatregelen gericht op het versterken van een inclusieve bedrijfscultuur?

#### Toekomst

Maak een plan om de doelen (stap 2) te behalen aan de hand van de thema's en managementniveaus.

Wat is uw strategie en wat zijn de acties voor de toekomst?

- U kunt bijvoorbeeld denk aan de volgende acties:
- commitment van de top versterken
  - doelen voor de longlists en shortlists van kandidaten
  - transparante benoemingsprocedures
  - borging van D&I-aanpak in bedrijfslijnen
  - 'SMART'-formulering van de doelstellingen
  - inclusie in profielschets voor rvc
  - gelijk-loonbeleid
  - flexibel werken
  - beleid tegen ongewenst gedrag/intimidatie
  - diversiteit in communicatie en beeld
  - D&I-expert raadplegen/aanstellen

## Stap 4

### Rapporteer via het SER Diversiteitsportaal



De Wet ingroeiquotum en streefcijfers verplicht grote bedrijven om jaarlijks aan de SER te rapporteren over vier onderwerpen:

- de feitelijke stand van zaken van de **man-vrouwverhouding**
- de doelen in de vorm van **streefcijfers**
- het **plan van aanpak** om deze doelen te behalen
- indien mogelijk, de redenen waarom een of meerdere doelen niet zijn behaald

Jaarlijks kunt u deze rapportage invullen en indienen via het [SER Diversiteitsportaal](#). De rapportage moet binnen 10 maanden na afloop van het boekjaar worden ingediend.

De SER maakt de doelen in de vorm van streefcijfers en resultaten van bedrijven – evenals de maatregelen die bedrijven nemen – eens per jaar voor iedereen openbaar, via de [SER Dataverkenner](#). De dataverkenner toont per bedrijf en op sectoraal en landelijk niveau informatie uit de jaarlijkse rapportages van deze grote vennootschappen. Hierdoor kunnen bedrijven zichzelf vergelijken met andere bedrijven uit dezelfde sector of met bedrijven van vergelijkbare omvang. Bedrijven kunnen zo ook van elkaar leren wat werkt om meer diversiteit in de top en subtop te realiseren.

De SER brengt ook jaarlijks de [Monitor Genderbalans in het Nederlandse Bedrijfsleven](#) uit. Dat is een analyse van alle ingediende rapportages door bedrijven.

## Waar vindt u meer informatie?



- Voor meer kennis over diversiteitsbeleid of informatie over de wet: [www.diversiteitsportaal.nl](http://www.diversiteitsportaal.nl)
- Voor talentvolle vrouwelijke kandidaten: [www.topvrouwen.nl](http://www.topvrouwen.nl)

### Helpdesk SER Diversiteitsportaal

E [diversiteitsportaal@ser.nl](mailto:diversiteitsportaal@ser.nl)

T 070 2002 532



## Tijdpad



Naast de continue inzet op D&I-maatregelen zijn er een aantal belangrijke momenten voor rapportageplichtige bedrijven om in het vizier te houden.



## Colofon

### Sociaal-Economische Raad

Afdeling Communicatie

Bezuidenhoutseweg 60

Postbus 90405

2509 LK Den Haag

070 3499 525

[communicatie@ser.nl](mailto:communicatie@ser.nl)

[www.ser.nl](http://www.ser.nl)

© 2024, Sociaal-Economische Raad

