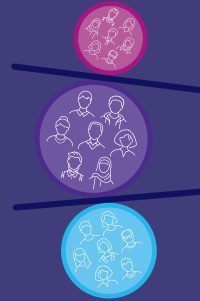


Good practices om streefcijfers (sub)top te realiseren

Waarmee begint succesvol diversiteitsbeleid?



In deze factsheet staat een overzicht van praktijkvoorbeelden voor en door bedrijven die hebben gerapporteerd en plannen van aanpak hebben opgesteld. Bedrijven geven hierin aan welke good practices zij inzetten om hun streefcijfers voor meer diversiteit in de (sub)top te realiseren.

Visie en leiderschap



Maatregelen gericht op het vergroten en uitdragen van commitment van de (sub)top.

Zichtbaarheid vrouwelijke rolmodellen (sub)top. Kijk hoe Rachel Drieling van [Generali Participations Netherlands](#) dit doet.

Mentor/mentee-programma voor toptalent & leiderschaps- en cultuurprogramma's.

Aanstelling Diversity & Inclusion board, net als bij [Eurofiber](#).

Co-bestuurschap zoals bij [TAUW](#), en andere vormen van [job sharing](#).

Management en organisatie



Maatregelen gericht op verankering van diversiteitsbeleid binnen het strategische en HR-beleid.

Loonkloofonderzoek en een aanpak voor het reduceren van diezelfde loonkloof, net als bij [Van Lanschot Kempen](#).

Sturing op gendergelijkheid bij opvolgingsplanning en successieplanning.

Inclusieve werving- en selectieprocedure t.b.v. gendergelijkheid.

Aandacht voor combinatie werk, leren en zorgen voor man én vrouw, net als bij [APG](#).

Maatregelen voor een goed gevulde talentenvijver, zoals die van [Univé](#).

Metten gendergelijkheid met KPI's voor managers.

Inclusieve bedrijfscultuur



Maatregelen gericht op het vergroten van kennis en inzicht over de eigen organisatiecultuur onder leidinggevenden.

Medewerkerstevredenheidsonderzoek voor inzicht in organisatiecultuur.

Inclusiviteitsmonitor die aantoont of medewerkers zichzelf kunnen zijn op de werkvloer.

Bewustwordingstrainingen over unconscious bias, zoals bij [Onderlinge Levensverzekering-Maatschappij](#).

Aandacht voor psychologische en sociale veiligheid, zoals bij [Eneco](#).