

	Charter Diversiteit	Talent naar de Top
Wie zit erachter?	<i>Diversiteit in Bedrijf</i> is een initiatief van de Stichting van de Arbeid, het overlegorgaan van werkgevers- en werknemersorganisaties. Het ministerie van Sociale Zaken en Werkgelegenheid (SZW) maakt door subsidiëring de uitvoering mogelijk.	Talent naar de Top is een stichting met een maatschappelijke doelstelling voor meer divers talent in de (sub)top. In 2016 zijn twee toonaangevende stichtingen samengevoegd met samen meer dan 30 jaar ervaring op het vlak van diversiteit en inclusiviteit. Stichting Opportunity in Bedrijf en Advies opgericht in 1996 op initiatief van de Ministeries van Economische Zaken en Sociale Zaken en Werkgelegenheid en VNO-NCW en sinds 2001 een onafhankelijke stichting; Stichting Talent naar de Top opgericht in 2007 op initiatief van de ministeries van Economische Zaken en Onderwijs, Cultuur en Wetenschap, het maatschappelijke veld, VNO-NCW en de SER.
Wat houdt het in?	Het Charter Diversiteit is een intentieverklaring en richt zich op werkgevers uit de publieke en private sector. Door het Charter te ondertekenen committeert uw bedrijf zich aan zelf opgestelde doelen om diversiteit en inclusie op de werkvloer te bevorderen. Wij bieden ondersteuning bij het diversiteitsbeleid. U kunt zich inzetten voor meerdere dimensies van diversiteit, waaronder culturele, etnische & religieuze achtergrond, gender, leeftijd, LHBTI en arbeidsvermogen. Uiteindelijk gaat om het overstijgen van de verschillen om de talenten van elk individu te zien en benutten.	Onze missie is diversiteit en inclusiviteit in de top de norm te maken. Waarom? Dit zorgt ervoor dat de besluitvorming en prestaties van het bedrijf verbeteren en dat de talenten van alle medewerkers worden benut. Voor zowel de medewerkers als de organisatie is het dus logisch, slim én fair.
Wat doen ze?	We ondersteunen ondertekenaars bij het formuleren van de businesscase, de doelen en de aanpak van hun beleid voor diversiteit en inclusie. We geven praktisch advies op individueel bedrijfsniveau. Ook bieden we ondersteuning in de vorm van kennisdocumenten, diversiteitswijzers en video's.	Talent naar de Top ondersteunt organisaties op drie manieren. Allereerst met ons Charter. Door het Charter Talent naar de Top te ondertekenen, leggen organisaties hun commitment en doelstellingen vast waarna wij hen jaarlijks op voortgang monitoren. Samen vormen de ondertekenaars onze community. Wij zorgen met cross company programma's en bijeenkomsten ervoor dat deze voorhoede elkaar ontmoet, inspireert en motiveert. Daarnaast bieden wij advies en training gericht op het versterken van inclusief leiderschap. Want wij weten: geen diversiteit zonder inclusiviteit.
Op welke doelgroepen richten zij zich?	Gender, culturele/etnische/religieuze achtergrond, leeftijd, LHBTI, arbeidsvermogen	Voornamelijk (expliciet genoemd) op gender
Waarom committeert de ondertekenaar zich?	Op een van onze ondertekenbijeenkomsten kunt u het Charter Diversiteit tekenen. Hierin omschrijft u een concrete uitdaging op het gebied van diversiteit en inclusie. Vervolgens ontvangt u van ons een meerkeuzelijst over het diversiteitsbeleid. Zo kunt u aanvinken op welke gebieden uw bedrijf zich wil focussen en welke strategische middelen u daarvoor gaat inzetten. We evalueren het beleid jaarlijks aan de hand van rapportages, waarin succesvolle en minder succesvolle praktijkvoorbeelden zijn opgenomen. Daar trekken we lessen uit die we met andere ondertekenaars delen. Zo zetten we samen stappen vooruit.	Met de ondertekening van het Charter Talent naar de Top committeert u zich aan een concrete, zelfgekozen doelstelling voor meer vrouwelijk talent in de (sub)top. Het loont om aan te sluiten, want deze organisaties scoren bij de realisatie van diversiteit aan de top drie maal beter dan gemiddeld. In het Charter Talent naar de Top vindt u een richtlijn en heldere afspraken die u helpen om doelgericht te werken aan duurzame en effectieve resultaten. Aan de hand van zes criteria worden organisaties jaarlijks op de voortgang getoetst. In het monitoringsrapport ziet u ook de (cijfermatige) ontwikkelingen en vindt u een benchmarkoverzicht. Bovendien bieden wij u ondersteuning, in de vorm van adviesgesprekken, om diversiteit en inclusiviteit in uw organisatie verder te verbeteren. Vanaf de start in 2008 hebben inmiddels meer dan 260 organisaties het Charter ondertekend.
Hoe worden ondertekenaars met elkaar in contact gebracht?	We verbinden mensen, bedrijven en maatschappelijke organisaties. Door het Charter te ondertekenen krijgt u toegang tot een waardevolle community waarin kennis en ervaringen worden uitgewisseld. Om dit te bevorderen organiseert Diversiteit in Bedrijf jaarlijks meerdere Charterbijeenkomsten over verschillende thema's. Op het jaarlijkse Nationaal Event Diversiteit komen de ondertekenaars samen om de successen en inspanningen te vieren.	Samen vormen de ondertekenaars van het Charter onze community. Wij zorgen ervoor dat deze voorhoede elkaar ontmoet, inspireert en motiveert. Alles om bij te dragen aan talentontwikkeling en inclusief leiderschap binnen uw organisatie, zonder dat u zelf 'het wiel hoeft uit te vinden'. Voor organisaties die zich aansluiten bij de Talent naar de Top community bieden wij verschillende cross-company programma's en bijeenkomsten. Zo krijgt u praktische informatie en tools, gaat u in gesprek met directieleden, HR/D&I-professionals en wetenschappers én kunt u meedoen aan cross-company mentoringprogramma's.
Hoeveel ondertekenaars zijn er?	Rond de 140, mix van gemeenten, (semi)overheden, bouw, communicatie, grote multinationals	rond de 140, mix van overheden, accountancy, consultancies, bouw, wetenschap, zorg, bankwezen, energie
Heeft EZK ondertekend?	Ja, in feite alle ministeries	Ja, in feite alle ministeries
Andere org uit publieke sector?	OM, politie, SER, UWV, RVO, College voor de Rechten vd Mens, NWO, ProRail	AFM, CBR, DNB, Eerste Kamer, Havenbedrijven A'dam en R'dam, Kadaster, Luchtverkeersleiding, NPO, Schiphol, Tweede Kamer, UWV, NWO, ProRail
Kosten	geen, wel kan gevraagd worden een bijeenkomst te hosten	EUR 6.000 (staffel, maar dit is voor ACM)
Indienen (eerste keer)	Plan van aanpak met eigen concrete uitdagingen (na zes maanden)	binnen zes maanden een managementstrategie opstellen hoe je van plan bent om je doelen te behalen
Rapportage (periodiek)	Jaarlijkse evaluatie aan de hand van rapportages	jaarlijkse voortgangsrapportages met een aantal duidelijke key performance indicators