

Autoriteit Consument en Markt

Voortgangs rapportage 2023

COMMISSIE
MONITORING



TALENT
NAAR
DE TOP





Inleiding

Met de ondertekening van het Charter heeft u zich verbonden aan het vaststellen van concrete en meetbare doelen, een strategie en een actieplan voor meer vrouwen in de top van uw organisatie. Jaarlijks rapporteert u aan de Commissie Monitoring Talent naar de Top over de voortgang die u heeft geboekt. De 'Tool Monitoring Talent' die sinds de start van Talent naar de Top in 2008 gebruikt wordt, geeft naast de cijfers ook inzicht in welke maatregelen en condities echt leiden tot goede resultaten voor m/v-diversiteitsbeleid.

Dit is een bewezen effectieve systematiek, die ook de basis vormt voor de wet 'Evenwichtiger verhouding van zetels tussen mannen en vrouwen in het bestuur en de raden van commissarissen van grote naamloze en besloten vennootschappen'. Deze wet, ook bekend als de wet over het

quotum en het streefcijfer voor meer diversiteit in de top van het bedrijfsleven, is op 1 januari 2022 in werking getreden. Dit rapport biedt een basis om uw plan van aanpak vorm te geven en te verbeteren. Daarnaast kan het behulpzaam zijn bij het voldoen aan de vereisten van de wet indien de organisatie daaraan moet voldoen.

De Commissie analyseert uw gegevens en toetst of uw voortgang in lijn is met de gestelde doelen. De bevindingen worden aan u gecommuniceerd via dit rapport met kerngegevens. De Commissie wil dit op constructieve wijze en als een bron van inspiratie voor betrokken organisaties doen.



Het Charter Talent naar de Top hanteert de volgende uitgangspunten:

» **Doelstellingen**

Het bereiken van meer diversiteit aan de top kan alleen succesvol kan zijn als een organisatie zich vastlegt op duidelijke, zelf opgestelde kwantitatieve doelstellingen over een overzienbare periode;

» **Strategie**

Deze doelstellingen worden alleen gehaald en structureel behouden als een organisatie de doelstellingen vertaalt in een duidelijke strategie, in managementafspraken en in instrumenten;

» **Communicatie**

Bovenstaande moet zowel intern als extern worden uitgedragen omdat bewustwording een belangrijke bijdrage levert aan het succes van m/v-diversiteit.

Dit rapport – specifiek voor uw organisatie geschreven – heeft deze uitgangspunten als vertrekpunt en baseert zich op gegevens die u zelf met de 'Tool Monitoring Talent' heeft aangeleverd. De performance van uw organisatie op het gebied van diversiteit wordt op een oplopend niveau van ontwikkeling geduid, van 'oriënterend' tot 'beheersend'.

Naast deze individuele terugkoppeling brengt de Commissie Monitoring Talent naar de Top de resultaten van alle charterondertekenaars gezamenlijk naar buiten in een algemeen rapport. Dit rapport met uitgebreide informatie gebruikt u ter verdieping van de resultaten van uw individuele rapport. In het algemene rapport wordt bijvoorbeeld toegelicht wat organisaties in verschillende fases van ontwikkeling van beleid doen. De resultaten uit uw individuele rapport kunnen in combinatie met het algemene rapport u helpen uw beleid verder te verbeteren.



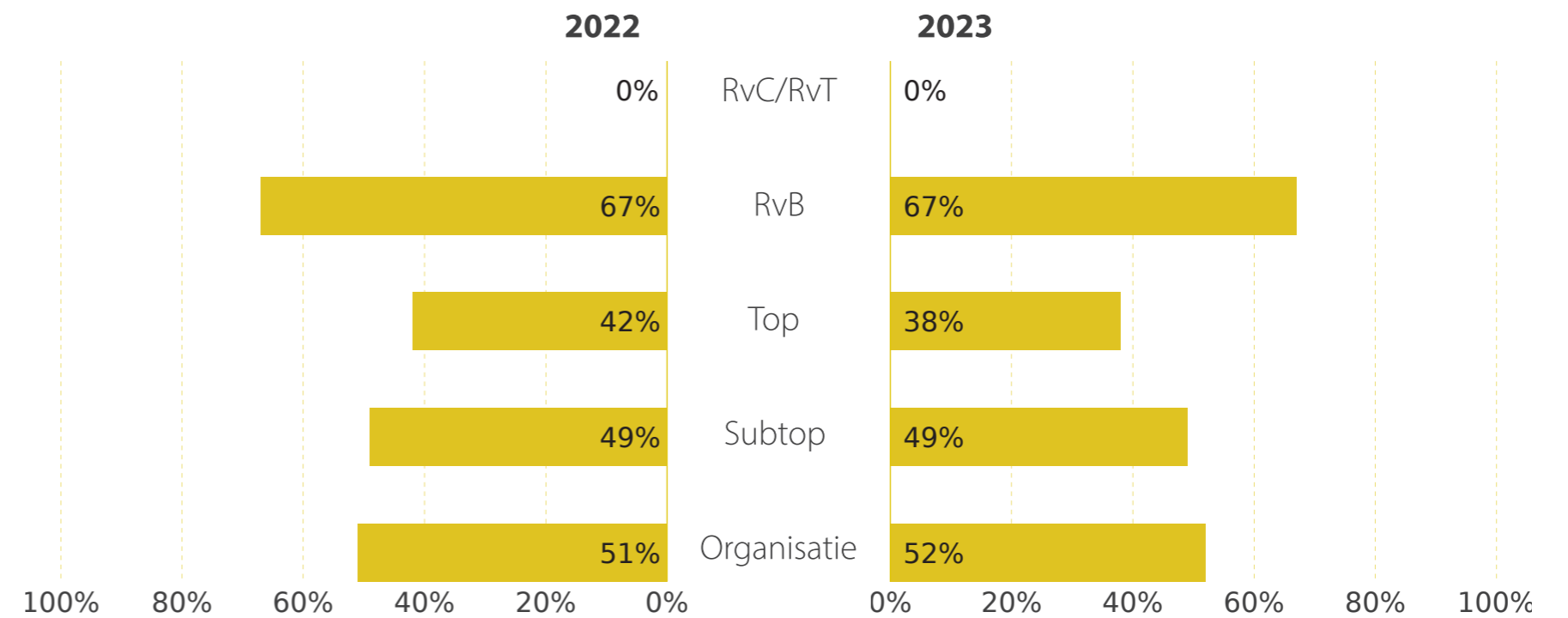
01 Kwantitatief

Het overzicht hiernaast geeft het aandeel vrouwen in de organisatie, in de top en in de subtop weer. De stand van zaken in 2023 is daarbij afgezet tegen de situatie in 2022.

Autoriteit Consument en Markt Vrouwen in de top



Uitgesplitst per laag



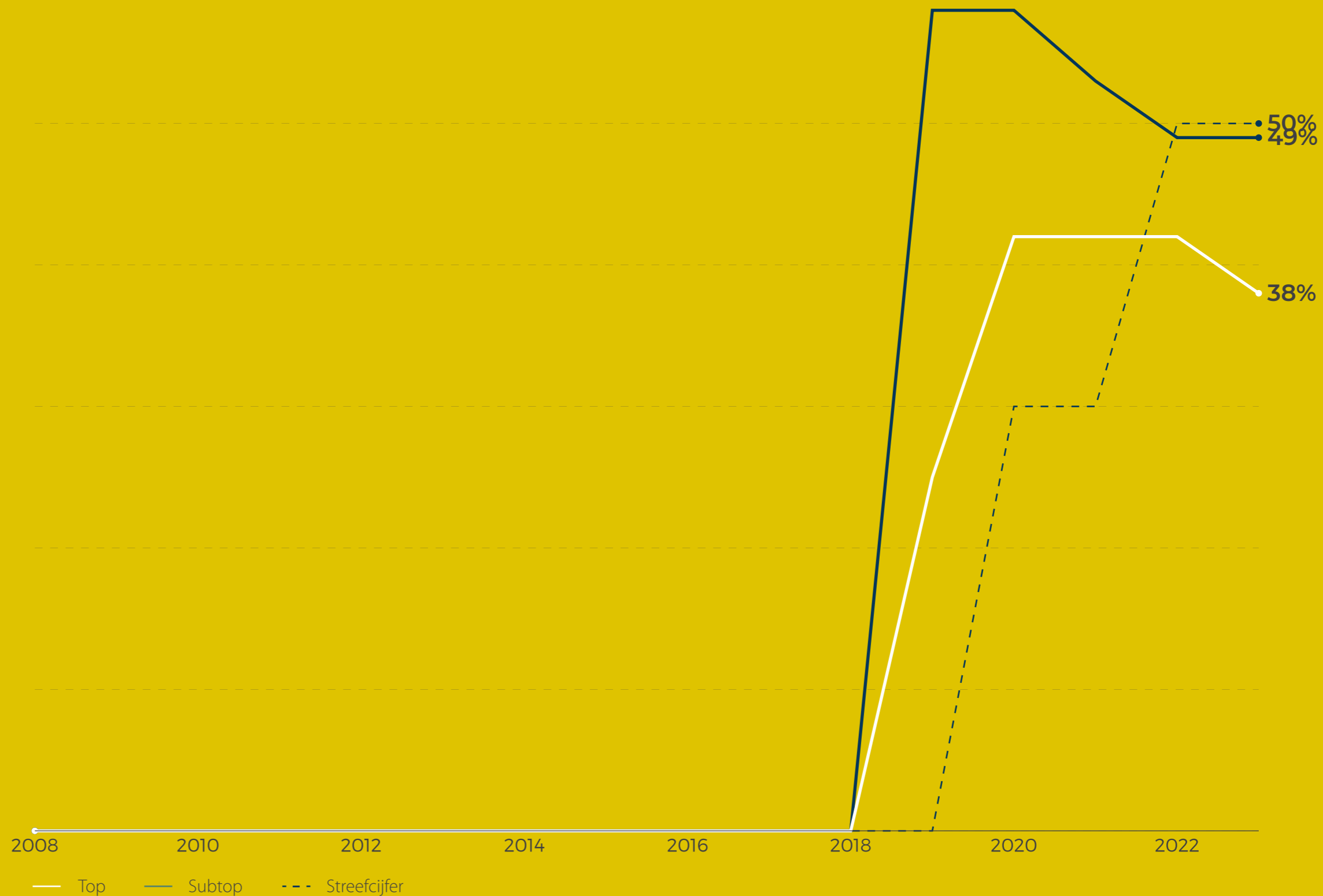
Autoriteit Consument en Markt Voortgang aandeel vrouwen

Deze grafiek geeft uw streefcijfer en de voortgang van het aandeel vrouwen in de top en subtop van uw organisatie weer vanaf de start van monitoring.

Uw ambitie

50%»

Vrouwen aan de top
in het jaar 2028

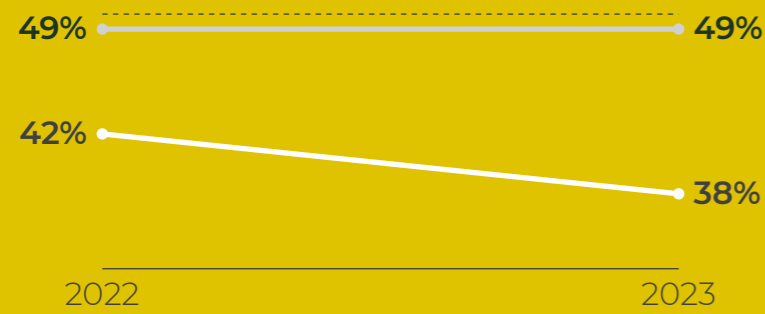


Vergelijking sector

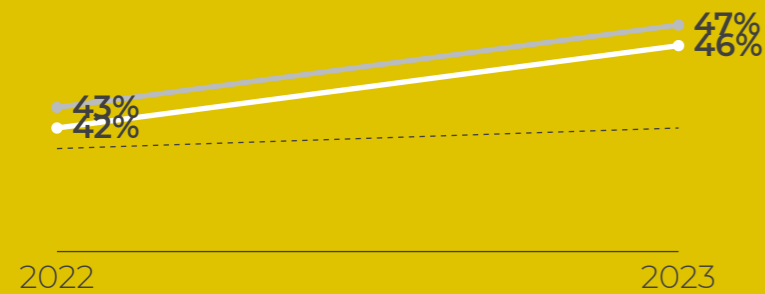
Voortgang aandeel vrouwen

De voortgang van het aandeel vrouwen in de top van uw organisatie en uw ambitie worden vergeleken met het gemiddelde dat geldt voor de charterondertekenaars in uw sector.

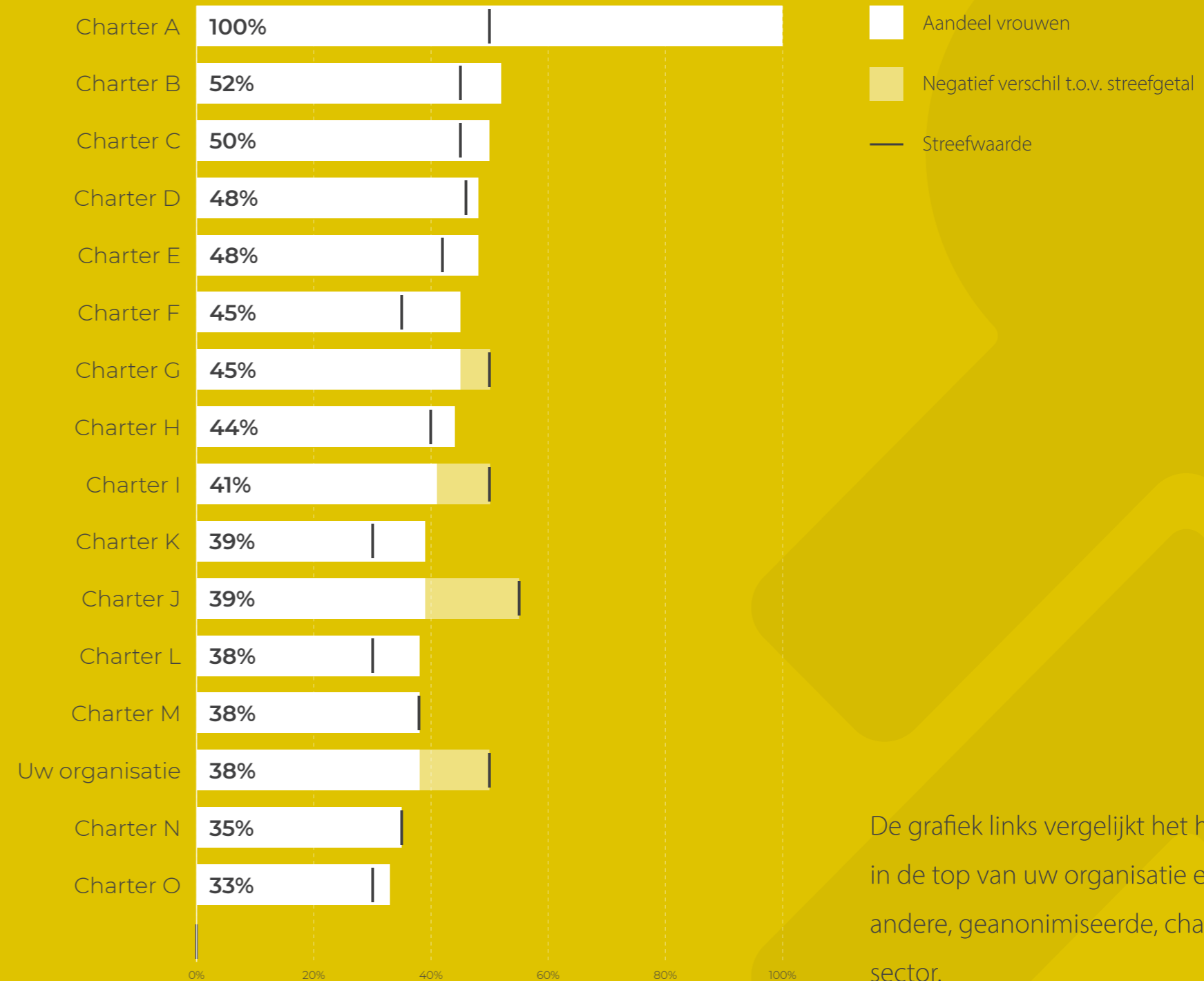
Autoriteit Consument en Markt



Overheid & Publieke Sector



Top Subtop Streefwaarde



Aandeel vrouwen
Negatief verschil t.o.v. streefgetal
Streefwaarde

De grafiek links vergelijkt het huidige aandeel vrouwen in de top van uw organisatie en uw target met dat van andere, geanonimiseerde, charterondertekenaars in uw sector.



02 Kwalitatief

De kwalitatieve analyse van uw strategie en beleid voor m/v-diversiteit, wordt in een profiel weergegeven aan de hand van de volgende dimensies:



Leiderschap

Leiderschap betreft de manier waarop de leiders de organisatie op koers houden en inspireren tot het behalen van ambities en resultaten.



Strategie en management

Groei van het aandeel vrouwen in de top vergt concreet beleid en maatregelen door de organisatie heen.



HR management

HR beleid en activiteiten worden weloverwogen ingezet om m/v-diversiteit te realiseren en omvatten het combineren van werk en privé, werving- en selectie, loopbaanplanning en loopbaanontwikkeling.



Communicatie

De top van een organisatie draagt haar visie, gevoelde urgentie, de doelen en de maatregelen voor diversiteit, zichtbaar en hoorbaar uit.



Kennis en vaardigheden

Om beleid uit te voeren en resultaten te kunnen boeken, is het van belang dat managers en staf inzicht hebben in de mechanismen die m/v-diversiteit belemmeren en de maatregelen die m/v-diversiteit bevorderen.



Klimaat

Het klimaat van de organisatie bevordert m/v-diversiteit. M/v-diversiteit wordt in de gehele organisatie gewaardeerd, aandacht voor m/v-diversiteit leeft en de organisatie is trots op wat is gerealiseerd.



Inclusie

De organisatie stuurt op elementen die bijdragen aan het realiseren van inclusie in de organisatie.

Niveaus

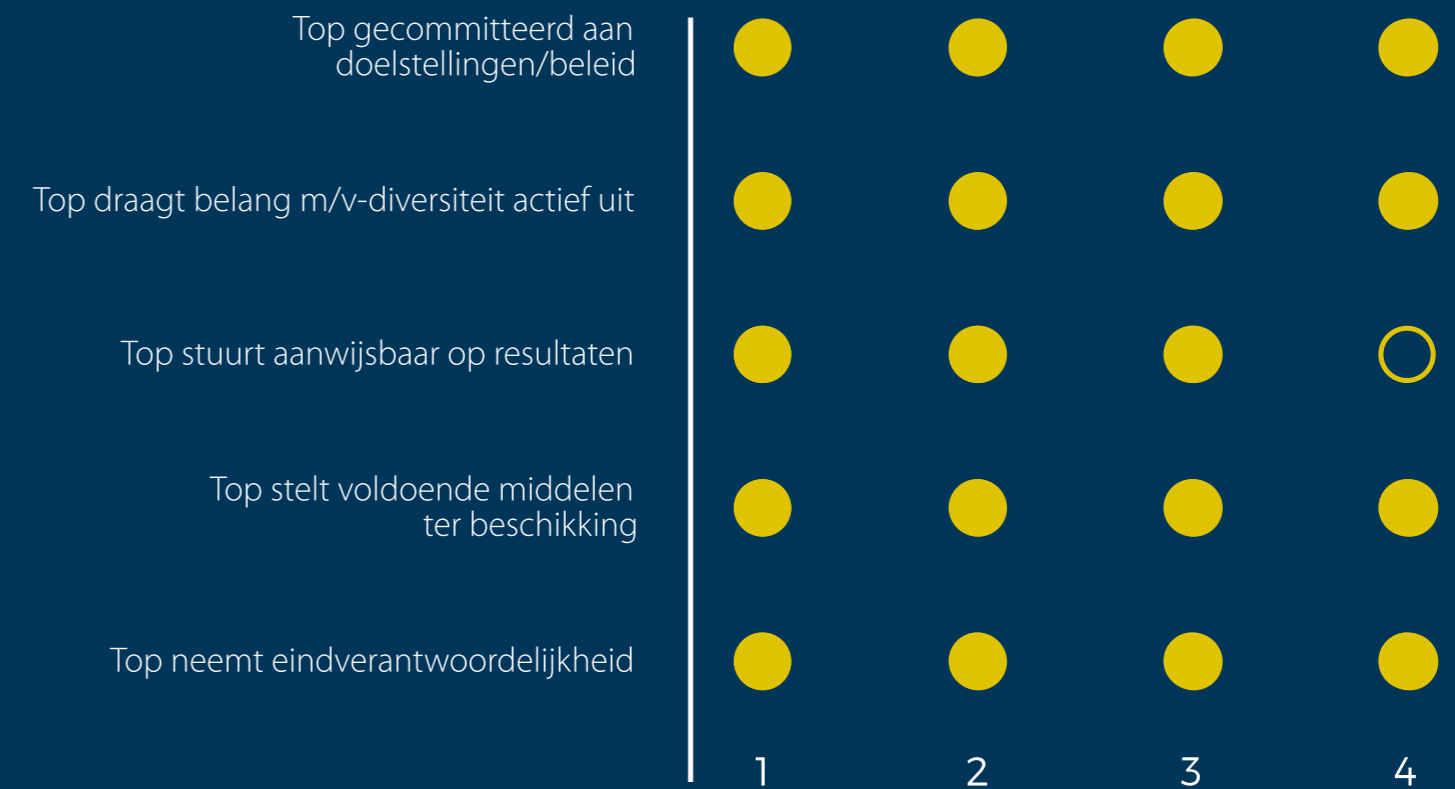
Op elk van de zes dimensies kan op vier verschillende niveaus worden gescoord:

- 1** Oriëntatiefase - niveau 1 Analyse van de situatie en verkenning van mogelijkheden: "We verkennen de mogelijkheden"
- 2** Ontwikkelingsfase - niveau 2 Strategie en activiteiten ontwikkelen en in gang zetten: "We zijn gestart"
- 3** Realisatiefase - niveau 3 Strategie en activiteiten worden uitgevoerd: "Het werk is in volle gang"
- 4** Beheersingsfase - niveau 4 Strategie en activiteiten worden beheerst, voortdurende verbetering is het streven: "Wij hebben het in de vingers"



Leiderschap

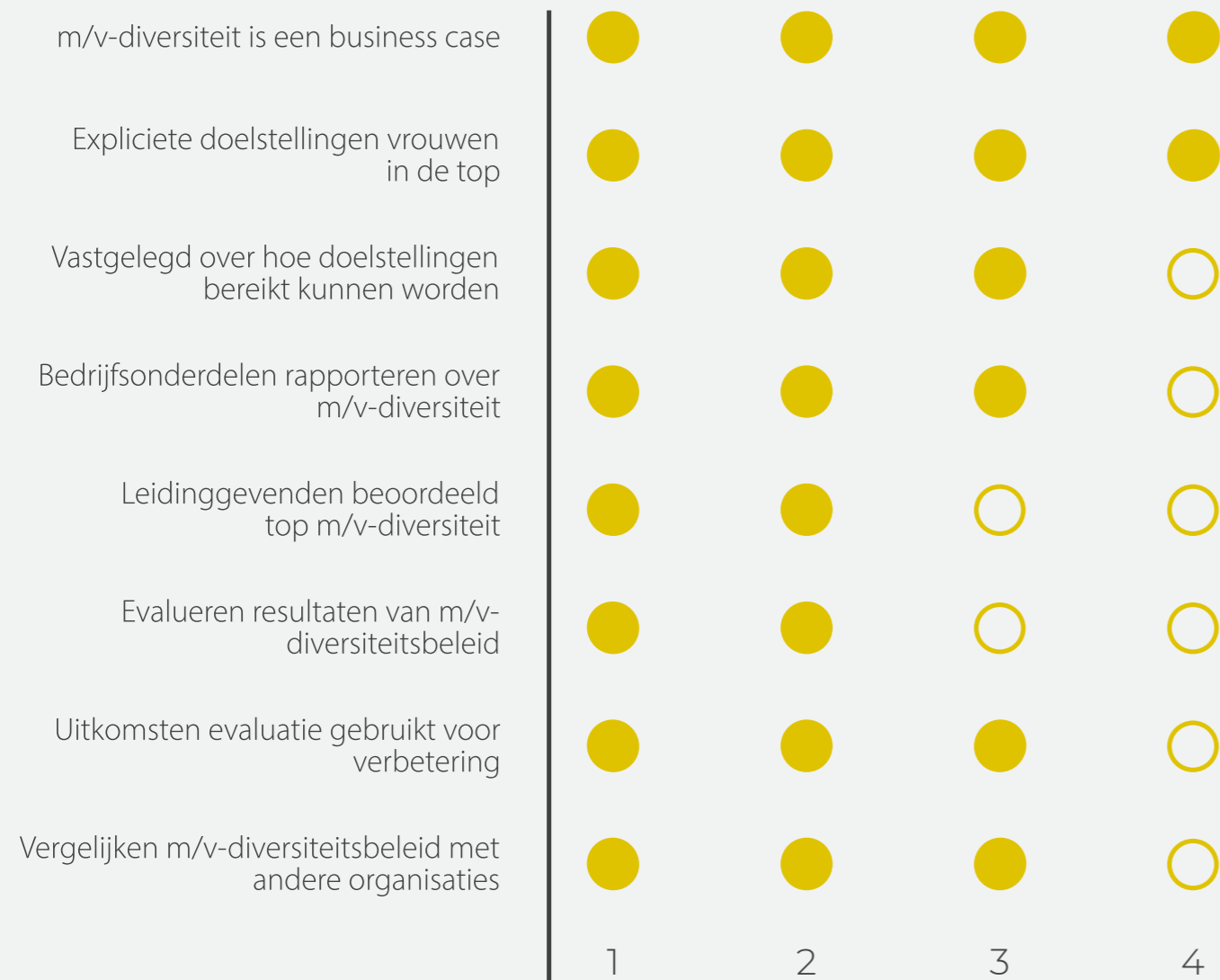
U scoort leiderschap gemiddeld op niveau 4, de beheersingsfase.





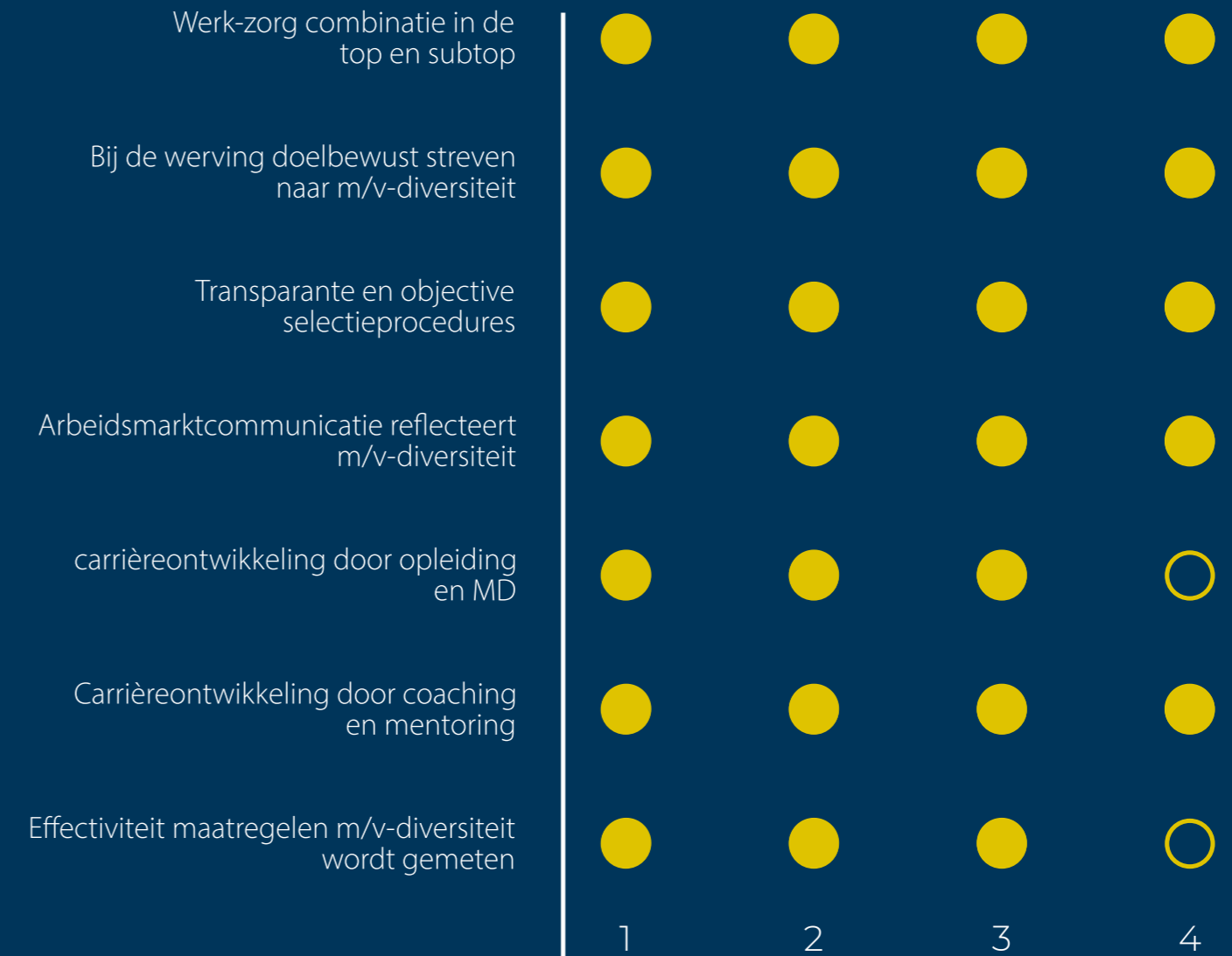
Strategie en management

Strategie en management bevinden zich uw organisatie gemiddeld op niveau 3, de realisatiefase



HR management I

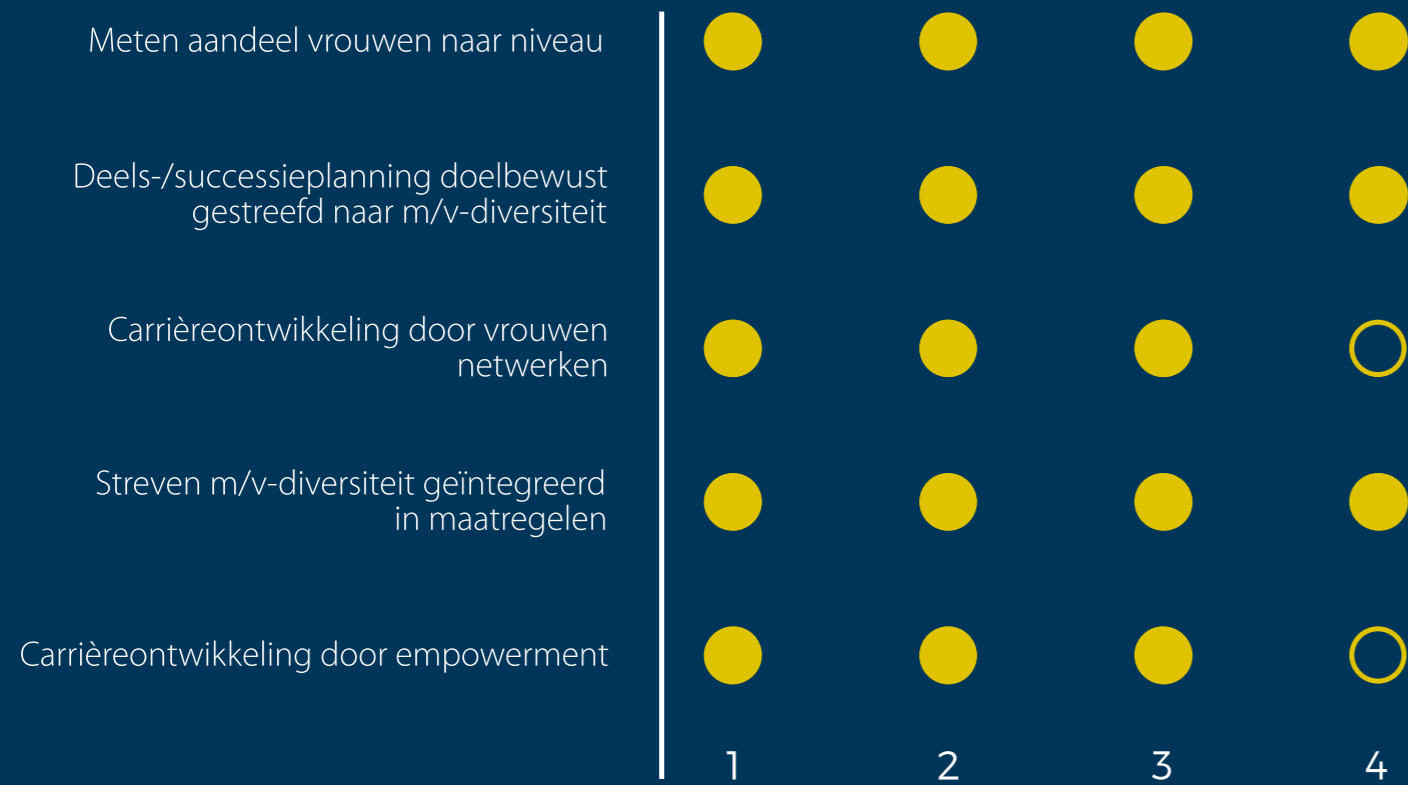
De inzet van HR management bevindt zich gemiddeld op niveau 4, de beheersingsfase:





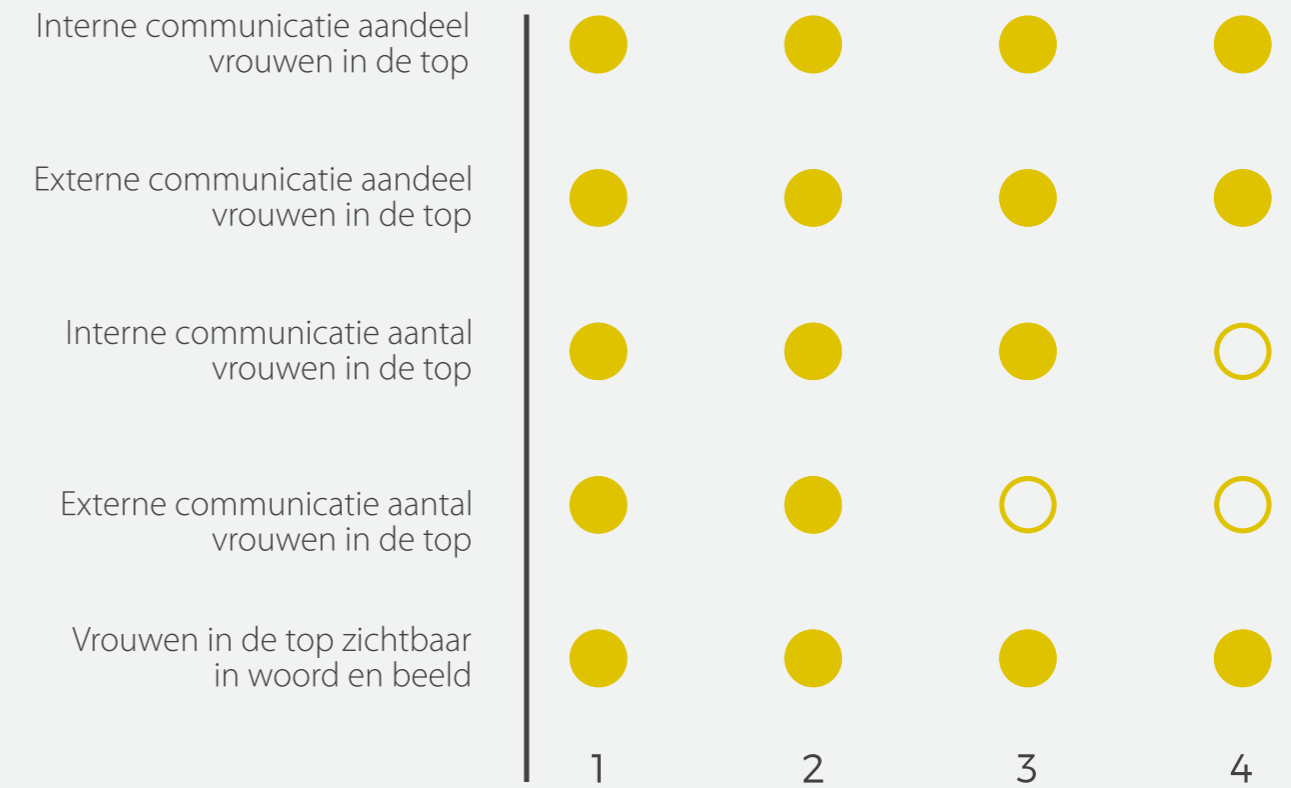
HR management II

Vervolg.



Communicatie

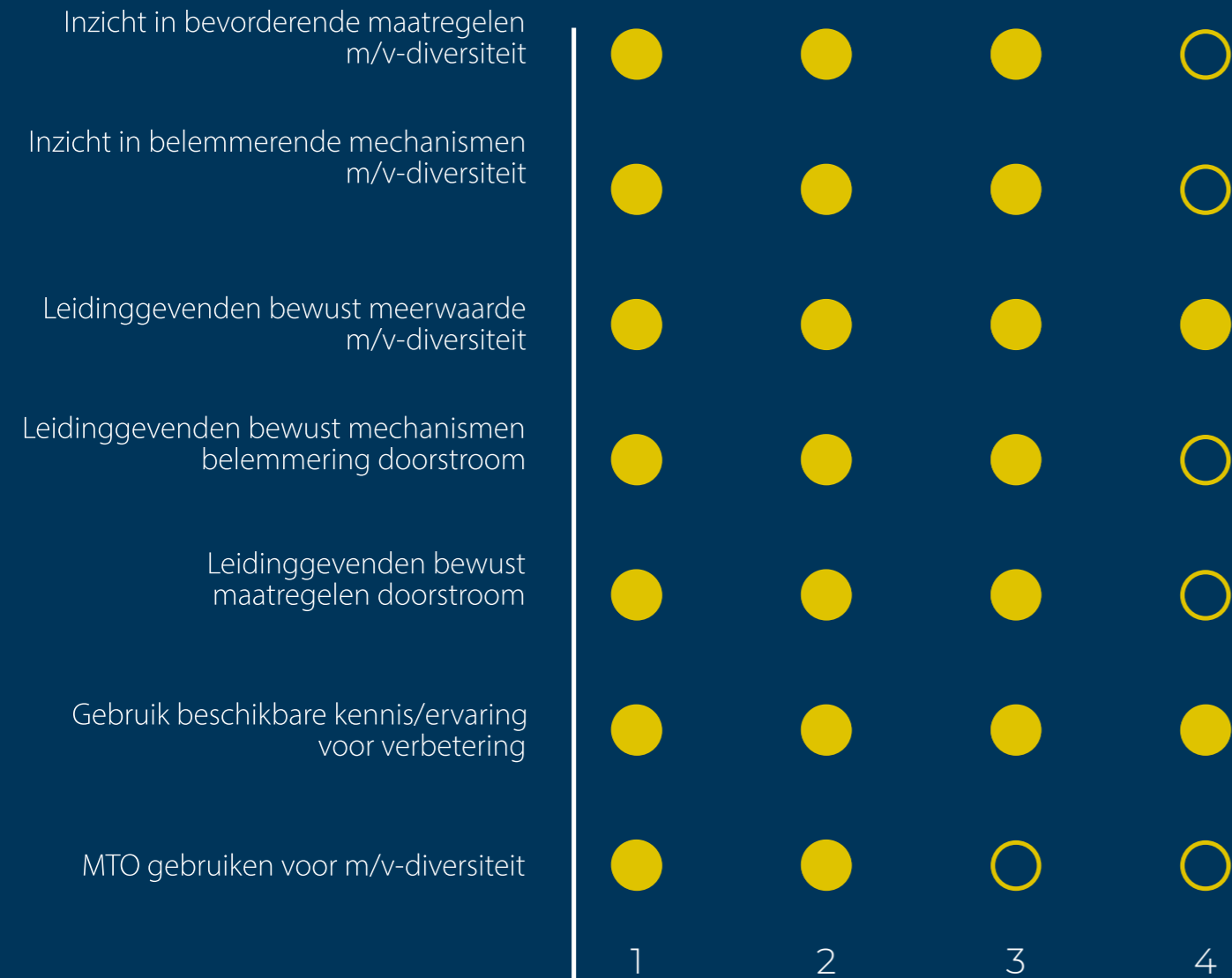
Communicatie over het doel meer vrouwen in hogere functies en strategie en beleid om dit te bereiken bevindt zich gemiddeld op niveau 3, de realisatiefase.





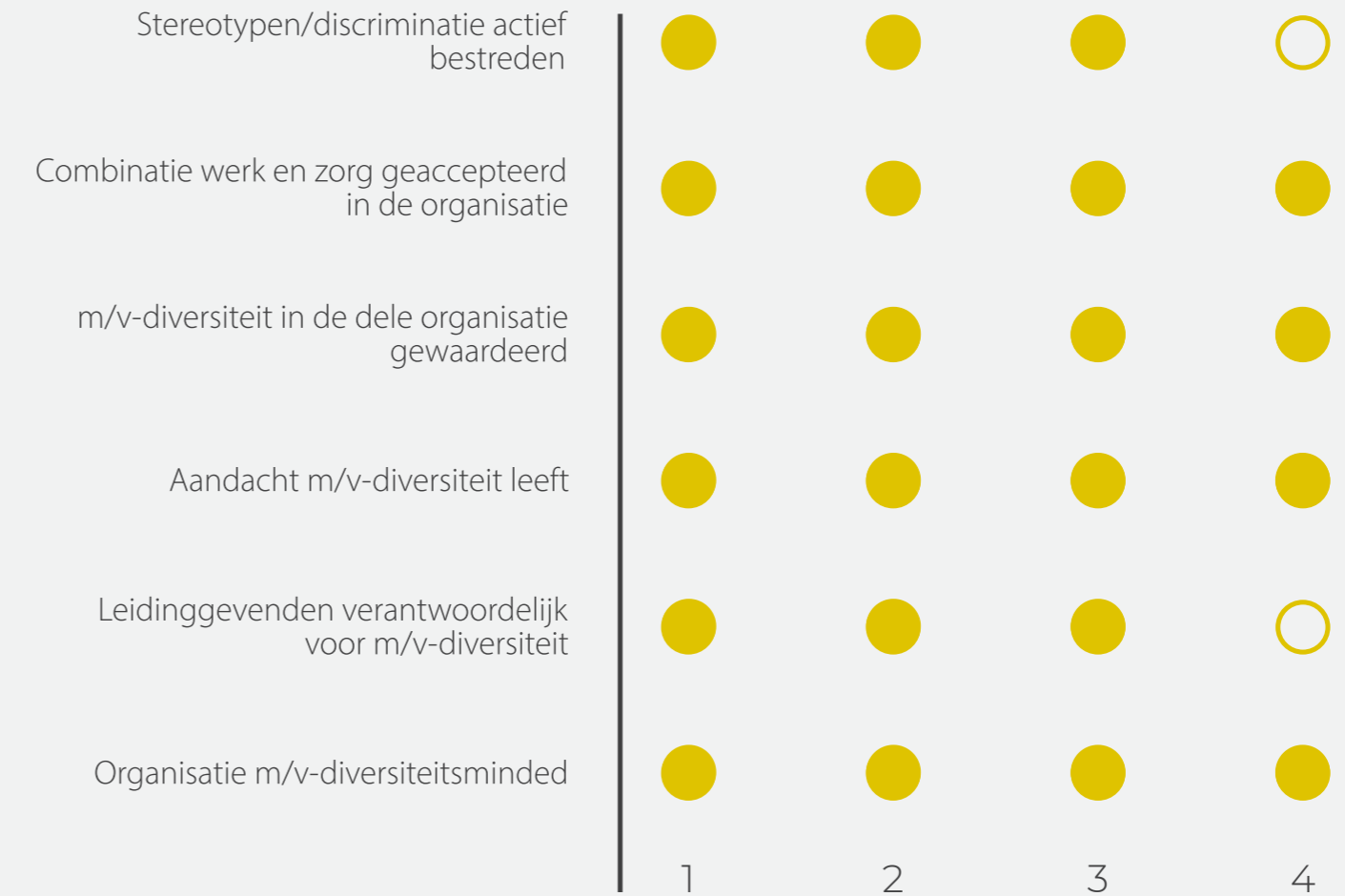
Kennis en vaardigheden

De inzet van kennis en vaardigheden in uw organisatie gericht op het bevorderen van m/v-diversiteit bevindt zich gemiddeld op niveau 3, de realisatiefase.



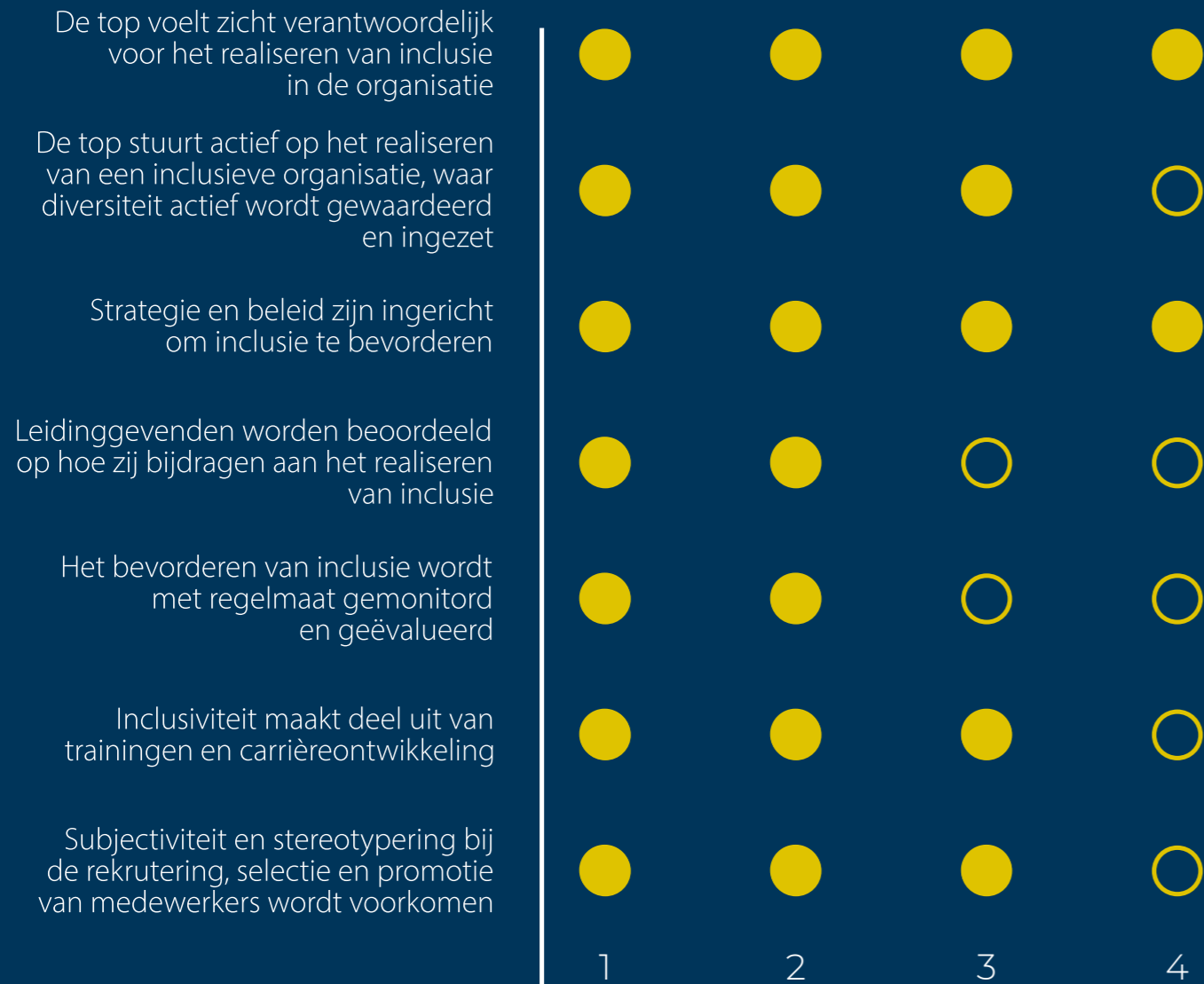
Klimaat

Klimaataspecten van belang voor de doorstroom van meer vrouwen in de top, bevinden zich gemiddeld op niveau 4, de beheersingsfase.



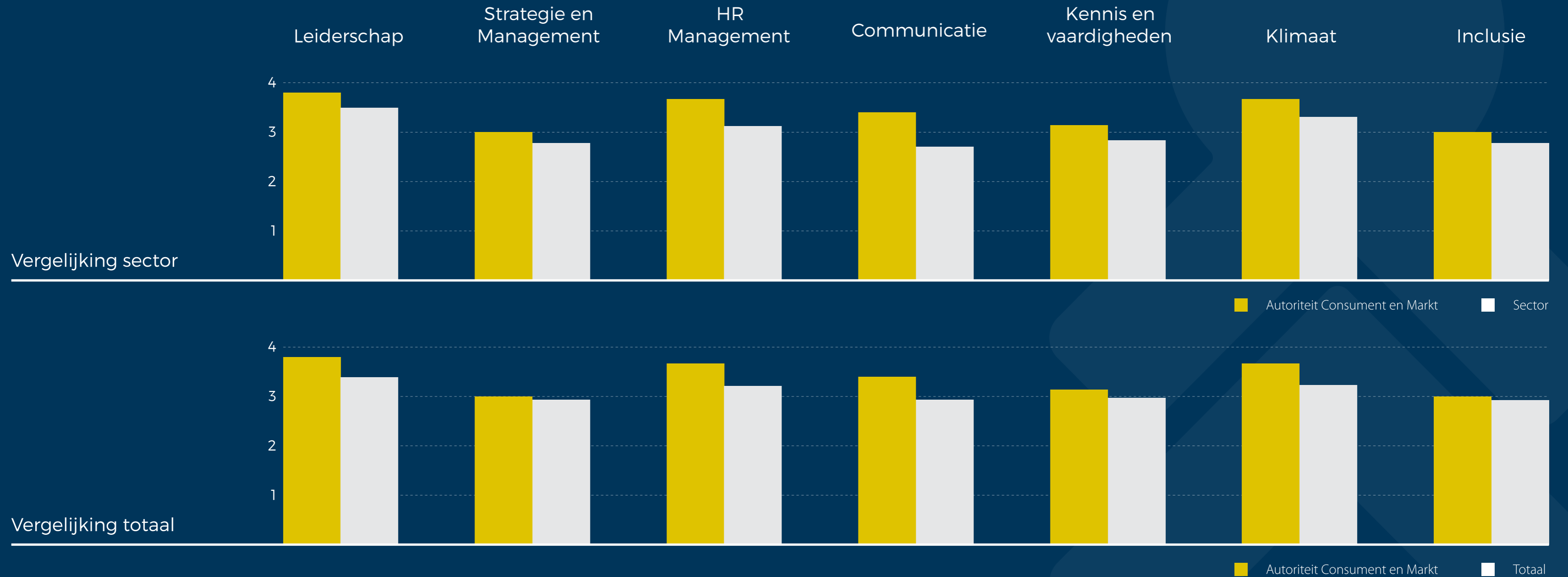
Inclusie

De mate waarin de organisatie streeft naar elementen die bijdragen aan het realiseren van een inclusieve organisatie bevindt zich op niveau 3, de realisatiefase.



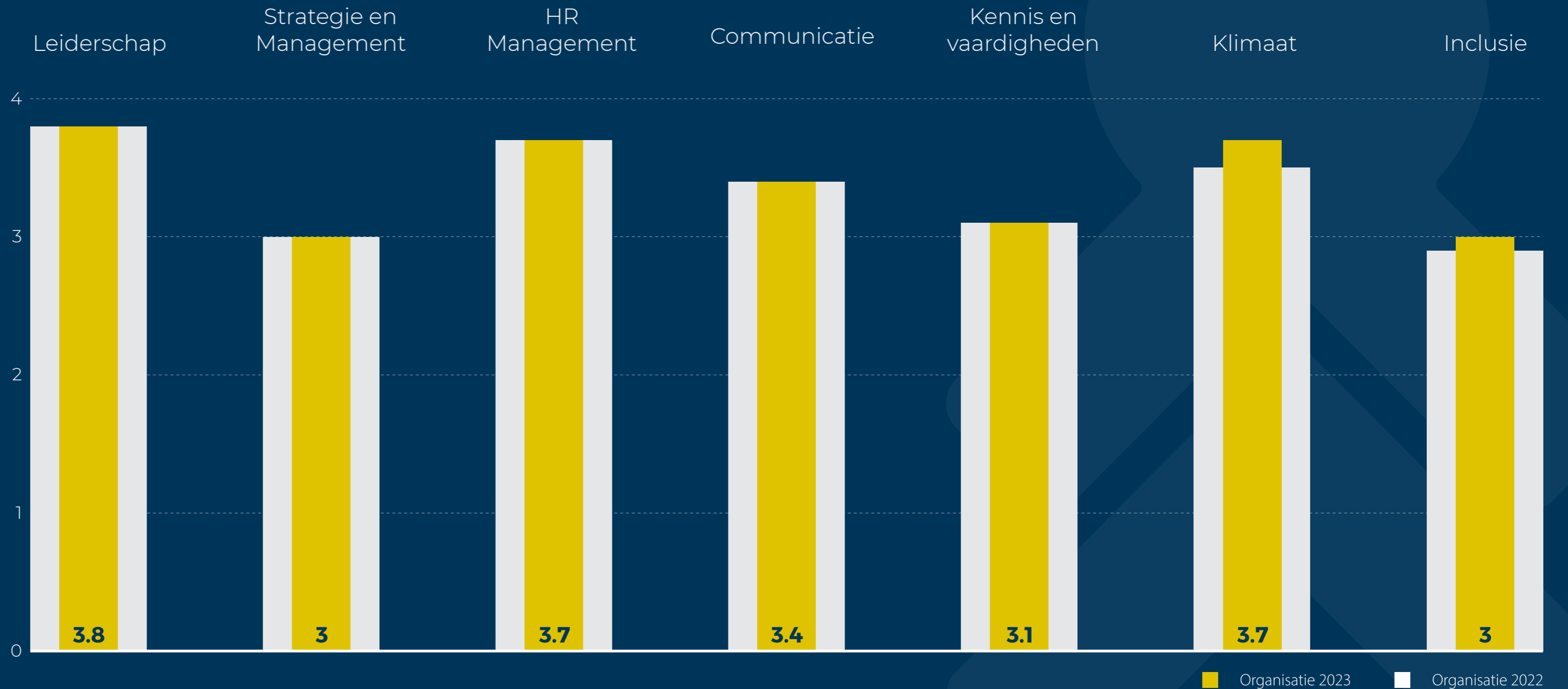
Vergelijking met sector en alle organisaties

In onderstaande figuren wordt uw profiel vergeleken met het profiel van de overige charterondertekenaars in uw sector en met het profiel van alle charterondertekenaars.



Vergelijking huidig profiel en profiel van vorig jaar

In de volgende figuur wordt uw profiel op basis van de kwalitatieve analyse vergeleken met uw profiel uit de vorige meting.



Colofon

Deze factsheet is opgesteld in opdracht van
en in samenwerking met de Commissie
Monitoring Talent naar de Top.

Website

www.talentnaardetop.nl

Contactgegevens

Commissie Monitoring Talent naar de Top
info@commissiemonitoring.nl

