



Diversiteit in Bedrijf

# PLAN VAN AANPAK CHARTER DIVERSITEIT BRANCHE-/BELANGENORGANISATIES

Periode 2

## Organisatie:

Naam ondertekenaar van het Charter: Verbond van Verzekeraars

Functie ondertekenaar: Algemeen Directeur (Richard Weurding)

Charter ondertekend op (datum): 10 december 2020

Datum Plan van Aanpak Periode 2: Q2 2023

Looptijd Plan van Aanpak Periode 2: Tot 1 januari 2025

Verantwoordelijk voor diversiteit (naam en functie): Tuğçe Serinkan en Suzanne Kooij –  
beleidsadviseurs

Ingevuld door (naam en functie): Tuğçe Serinkan en Suzanne Kooij – beleidsadviseurs

# SER

## Diversiteit in Bedrijf

Bezuidenhoutseweg 60  
Postbus 90405  
2509 LK DEN HAAG

T 070 - 3 499 576  
E [DIB@ser.nl](mailto:DIB@ser.nl)  
[www.diversiteitinbedrijf.nl](http://www.diversiteitinbedrijf.nl)

*Diversiteit in Bedrijf* richt zich op het bevorderen van diversiteit en inclusie op de werkvloer. Het project wordt gefaciliteerd door de Sociaal-Economische Raad (SER).

SER Diversiteit in Bedrijf hanteert voor branche- en belangenorganisaties een apart format voor het Plan van Aanpak Charter Diversiteit. Dit maakt onderlinge vergelijking van de plannen van aanpak en uniforme rapportage door de Charterondertekenaars mogelijk. Voor u is het een hulpmiddel voor het opstellen van uw Plan van Aanpak voor de uitwerking van de ambitie die u als werkgever heeft vastgelegd in het Charter Diversiteit.

Vink aan wat voor uw Plan van Aanpak toepassing is en licht toe waar nodig.  
Meerdere opties zijn mogelijk.

<b>1</b>	<p><b>Kenmerken van de organisatie en accenten in het Plan van Aanpak-Periode 2</b></p> <p>1.1. <i>Aantal lidorganisaties: 152</i></p> <p>1.2. <i>Investeert in diversiteit en inclusie sinds: 2017</i></p> <p>1.3. <i>Het Plan van Aanpak Periode 2 richt zich op:</i></p> <p><input type="checkbox"/> De lidorganisaties.</p> <p><input checked="" type="checkbox"/> Anders, namelijk: Sinds 2017 wordt er aandacht besteed aan diversiteit en inclusie. De wijze waarop er aandacht aan werd besteed was echter niet consequent en geen onderdeel van een samenhangend plan. Door het ondertekenen van de Charter Diversiteit is het thema onderdeel geworden van de beleidsagenda van het Verbond van Verzekeraars. Het Verbond van Verzekeraars richt zich op het stimuleren en motiveren van diversiteit en inclusie bij leden. Het Verbond zet zich hiervoor in door diversiteit &amp; inclusie te (blijven) agenderen bij de daarvoor relevante gremia. Daarnaast worden kennis- en afstemmingsbijeenkomsten georganiseerd waarbij kennis &amp; expertise over diversiteit en inclusie op verschillende wijze aan bod komen. Daarnaast is het sinds 2022 één van de drie focuspunten in de <a href="#">Sociale Agenda</a>, de middellangetermijnagenda voor de factor arbeid in de branche. Onze leden geven nog steeds aan dat het leren van elkaar en de uitwisseling van praktijkvoorbeelden erg waardevol is. Daar wordt in het Plan van Aanpak wederom aandacht aan besteed.</p> <p>1.4. <i>De accenten van het Plan van Aanpak voor de 1<sup>e</sup> periode na ondertekening van het Charter waren:</i></p> <p><input type="checkbox"/> Arbeidsbeperking en/of chronische ziekte.</p> <p><input type="checkbox"/> Etnisch-culturele achtergrond.</p> <p><input type="checkbox"/> Sekse (m/v/x).</p> <p><input type="checkbox"/> Leeftijd.</p> <p><input type="checkbox"/> Seksuele oriëntatie/LHBTI+.<sup>1</sup></p> <p><input checked="" type="checkbox"/> Geen specifiek accent.</p> <p>1.5. <i>Zijn er in dit Plan van Aanpak Periode 2 andere accenten gekozen?</i></p> <p><input type="checkbox"/> Ja (ga door naar vraag 1.6).</p> <p><input checked="" type="checkbox"/> Nee (ga door naar vraag 1.7).</p>
----------	---

<sup>1</sup> LHBTI+ = lesbische, homoseksuele, biseksuele, transgender- en interseksue personen. Met de '+' worden mensen aangeduid die niet onder een van deze categorieën vallen, zoals queer-, aoseksuele en panseksuele personen.

	<p>1.6. <i>De accenten binnen het Plan van Aanpak Periode 2 zijn:</i></p> <ul style="list-style-type: none"> <li><input type="checkbox"/> Arbeidsbeperking en/of chronische ziekte.</li> <li><input type="checkbox"/> Etnisch-culturele achtergrond.</li> <li><input type="checkbox"/> Sekse (m/v/x).<sup>2</sup></li> <li><input type="checkbox"/> Leeftijd.</li> <li><input type="checkbox"/> Seksuele oriëntatie/LHBTI+.</li> <li><input checked="" type="checkbox"/> Geen specifiek accent.</li> </ul> <p><b><u>Toelichting:</u></b></p> <p>1.7. <i>Wat zijn de belangrijkste verschillen tussen dit Plan van Aanpak Periode 2 en het Plan van Aanpak Periode 1?</i>  Van uit het Verbond van Verzekeraars werden initiatieven om diversiteit &amp; inclusie onder de aandacht te brengen ondernomen. Dit werd echter niet consequent en conform een plan van aanpak ingevuld. Door het opmaken van een plan van aanpak wordt er meer gestructureerd aandacht gegeneerd voor de thema's diversiteit &amp; inclusie en met name op het behoud en doorstroom van divers personeel in plaats van enkel de instroom.</p> <p>1.8. <i>Wat was/waren de reden(en) voor deze aanpassing?</i>  Toenemende behoeften en betrokkenheid van de leden op dit onderwerp.</p>
2	<p><b>Visie op diversiteit</b></p> <p><i>Diversiteit is voor onze organisatie en voor onze lidorganisaties om de volgende redenen belangrijk.</i></p> <ul style="list-style-type: none"> <li><input checked="" type="checkbox"/> De samenstelling van het personeelsbestand van onze werkorganisatie en van onze lidorganisaties moet een afspiegeling zijn van de samenleving.</li> <li><input checked="" type="checkbox"/> Diversiteit biedt zakelijk meerwaarde/is een business case.</li> <li><input checked="" type="checkbox"/> Diversiteit is een kwestie van maatschappelijke verantwoord ondernemen.</li> <li><input checked="" type="checkbox"/> Diversiteit is goed voor het imago.</li> <li><input checked="" type="checkbox"/> Anders, namelijk:</li> </ul> <p><b><u>Toelichting:</u></b>  Eén van de thema's in de nieuwe Sociale Agenda is diversiteit en inclusie. De verzekeringsbranche heeft een belangrijke maatschappelijke rol maar ook een belangrijke maatschappelijke verantwoordelijkheid. Het bieden van verzekeringsproducten draagt bij aan het functioneren van de maatschappij. Iedereen in Nederland is verzekerd tegen risico's die alleen nooit gedragen zouden kunnen worden. Vanuit de maatschappelijke verantwoordelijkheid en zorgen voor sociale cohesie is de ambitie van de branche: streven naar een divers en inclusief medewerkersbestand dat een goede afspiegeling is van de maatschappij en klantenbestand. Deze diversiteit en inclusie draagt tevens bij aan de wervingskracht onder groepen die van oudsher wellicht minder snel het oog lieten vallen op</p>

<sup>2</sup> Per 1 januari 2022 is de wet *Evenwichtiger maken van de verhouding tussen het aantal mannen en vrouwen in het bestuur en de raad van commissarissen van grote naamloze en besloten vennootschappen* van kracht. De wet schrijft voor dat grote vennootschappen verplicht zijn te rapporteren aan de SER over hun man-vrouwverhouding streefcijfers en plannen van aanpak.

	de sector als potentiële werkgever. Met het oog op de krimpende arbeidsmarkt des te noodzakelijke
<b>3</b>	<p><b>Hoofddoelstelling(en) van het Plan van Aanpak Periode 2</b></p> <p><i>3.1. Hoofddoelstelling(en):</i> Het creëren van bewustwording en draagvlak voor de meerwaarde van (het stimuleren van) diversiteit en inclusie in de ledenorganisaties zodat leden de meerwaarde van diversiteit en inclusie op de werkvloer herkennen en ernaar streven om diversiteit en inclusie te verwerken in hun personeelsbeleid. Er worden diverse activiteiten uitgezet om de doelstelling te halen, waaronder het geven van praktijkvoorbeeld uit de branche en handvatten.</p> <p><i>3.2. Toelichting op de keuze voor deze hoofddoelstelling(en):</i> Omdat verandering begint met bewustwording ten aanzien van de huidige situatie is het relevant om informatie met leden te delen en met elkaar uit te wisselen. De informatie richt zich op het creëren van bewustwording en draagvlak voor de thema's diversiteit en inclusie. Vanuit bewustwording rondom de thema's kunnen verzekeraars steeds gericht uitvoering geven aan de beleidsagenda en verdere uitvoering inzake diversiteit en inclusie.</p> <p>Verder blijkt uit de enquête – die wij in februari 2023 hebben afgelegd - dat de branche vooral aandacht heeft voor 1. Gender (man/vrouw verhouding) 2. Migratieachtergrond. Wij proberen zoveel mogelijk in te spelen op deze behoeften wanneer het aankomt op bewustwording. De overige dimensies die niet expliciet naar voren komen uit de enquête zoals: LHBTI, neurodiversiteit en/of personen met een fysieke arbeidsbeperking zullen we echter ook meenemen.</p> <p>Verder zien wij dat er op alle diversiteitsdimensies aandacht is voor doorstroom van personeel .</p>
<b>4</b>	<p><b>Subdoelstellingen uitgedrukt in concrete targets of beoogde resultaten</b></p> <p><i>4.1.</i> Het Verbond van verzekeraars stimuleert hun leden om een Charter Diversiteit voor hun organisatie op te stellen en te ondertekenen.</p> <p><i>4.2.</i> Er worden jaarlijks minimaal 3 bijeenkomsten/vergaderingen en minimaal 3 artikelen gepubliceerd over het thema diversiteit &amp; inclusie.</p> <p><i>4.3.</i> Er worden best practises gedeeld op verschillende manieren (interviews, webinars, live kennissessies).</p>
<b>5</b>	<p><b>Strategie en activiteiten voor het behalen van de genoemde hoofd- en subdoelstellingen.</b></p> <p><i>5.1. Strategie: creëren van bewustzijn en draagvlak voor diversiteit en inclusie onder de lidorganisaties. Hiervoor zetten we de volgende activiteiten in.</i></p> <p><input checked="" type="checkbox"/> Bijeenkomsten, workshops, trainingen of lezingen over onbewuste vooroordelen en/of diversiteit en inclusie voor:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li><input checked="" type="checkbox"/> Leidinggevenden/top van lidorganisaties.</li> <li><input checked="" type="checkbox"/> (Overig) personeel van lidorganisaties.</li> </ul>

- Campagnes.
- Brochures over het belang van en de meerwaarde van diversiteit en inclusie.
- Instellen van coördinatie-/campagneteam/aanspreekpunt.
- Agenderen op landelijke of regionale (branche)dagen.
- Aanstellen van ambassadeurs en/of rolmodellen.
- Samenwerken met/ondersteunen van organisaties die zich inzetten voor diversiteit en inclusie (al dan niet specifiek op één diversiteitsgroep gericht).
- Overige activiteiten, namelijk:

**Toelichting:**

Het creëren van bewustzijn over de wijze waarop diversiteit en inclusie op dit moment wordt ingevuld vanuit de verschillende lidorganisaties is de eerste stap om te komen tot draagvlak voor verandering op het gebied van diversiteit en inclusie. We zetten in eerste instantie in op het organiseren van webinars voor HR en directie van de ledenorganisaties. Daarna maken we een nieuwsbericht over het webinar om extra aandacht hiervoor te genereren. Ook vanuit de (paritaire) Werkgroep Diversiteit & Inclusie (onder de stuurgroep van de Sociale Agenda) wordt in 2023 en 2024 acties ondernomen om het onderwerp verder te brengen in de branche.

*5.2. Strategie: stimuleren van het aanpassen van het personeelsbeleid van lidorganisaties. Hiervoor zetten we de volgende activiteiten in.*

- Brochures met tips voor op diversiteit en inclusie gericht HR-/personeelsbeleid.
- Organiseren van trainingen/workshops over diversiteit en inclusie voor HR-medewerkers en/of recruiters.
- Andere activiteiten, namelijk:

**Toelichting:**

In maart heeft All inclusive at work een ervaringsworkshop D&I gegeven over het functioneren met een arbeidsbeperking. Deze is positief ontvangen.

In aanloop en na afloop hebben we tevens een artikel geplaatst om de bewustwording rondom mensen met een arbeidsbeperking te vergroten.

Tevens wordt er gekeken om onder de vlag van de Sociale Agenda (paritaire, dus samen met de vakbonden) activiteiten te ontplooiën. Via Diversiteit in Bedrijf is er veel kennis beschikbaar. De beschikbare kennis wordt gebundeld en aangevuld met praktijk voorbeelden uit de verzekeringssector waardoor ledenorganisaties de concrete invulling van het thema kunnen versterken.

**6 Commitment van de top**

*6.1. Op welke wijze draagt de top van de organisatie intern het belang van diversiteit uit?* Intern, vanuit de directie, is er steeds meer aandacht voor diversiteit en inclusie en de wijze waarop dit kan worden ingevuld in de organisatie. Het onderwerp is onderdeel van de OR- en P&O-agenda.

	<p>Daarnaast wordt deze Charter onder de aandacht gebracht om het draagvlak te waarborgen voor het onderwerp in het sectorbestuur arbeidsvoorwaarden en algemeen verbondsbestuur.</p> <p>6.2. <i>Op welke wijze draagt de top van de organisatie <u>extern</u> het belang van diversiteit uit?</i> Onder andere via de Sociale Agenda wordt het belang van diversiteit en inclusie schriftelijk kenbaar gemaakt. Zowel vanuit maatschappelijk perspectief als vanuit klantbelang vindt de top het essentieel dat de thema's diversiteit &amp; inclusie worden ingevuld. Ook voor het Verbondsbestuur is het thema belangrijk. Via het bestuur worden individuele organisaties eveneens gestimuleerd om de Charter Diversiteit te ondertekenen.</p>
7	<p><b>Monitoring</b></p> <p><i>Hoe worden de resultaten van dit Plan van Aanpak gemeten en gerapporteerd?</i></p> <p>De resultaten worden gemeten door:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li><input type="checkbox"/> Voortgangsrapportages</li> <li><input type="checkbox"/> Evaluatieonderzoek</li> <li><input checked="" type="checkbox"/> Ledenonderzoek met specifieke vragen over diversiteit en inclusie</li> <li><input type="checkbox"/> Anders, namelijk:</li> </ul> <p><b>Toelichting:</b> met Diversiteit in Bedrijf en de aangesloten leden wordt aandacht besteed aan het aantal lidorganisaties die de Charter Diversiteit ondertekenen en welke ambities zij hebben. Dit wordt vervolgens besproken in het Sectorbestuur Arbeidsvoorwaarden en de Coördinatiecommissie Sociale Zaken. Tot slot wordt een terugkoppeling gegeven aan het Verbondsbestuur.</p>
8	<p><b>Communicatie</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li><input checked="" type="checkbox"/> De doelen en resultaten van dit Plan van Aanpak worden <u>intern</u> (werkorganisatie en lidorganisaties) gedeeld via: <ul style="list-style-type: none"> <li><input type="checkbox"/> Interne nieuwsbrief</li> <li><input type="checkbox"/> Intranet</li> <li><input type="checkbox"/> Workshop</li> <li><input checked="" type="checkbox"/> Anders, namelijk: via intern overleg en afstemming alsook schriftelijke terugkoppeling in het sectorbestuur Arbeidsvoorwaarden, Regieteam Sociale Agenda en het Verbondsbestuur.</li> </ul> </li> <li><input checked="" type="checkbox"/> De doelen en resultaten van dit Plan van Aanpak worden <u>extern</u> gedeeld via: <ul style="list-style-type: none"> <li><input type="checkbox"/> Campagnes</li> <li><input type="checkbox"/> Brochures</li> <li><input type="checkbox"/> Jaarverslag</li> <li><input checked="" type="checkbox"/> Nieuwsbrief</li> <li><input checked="" type="checkbox"/> Sociale media</li> <li><input checked="" type="checkbox"/> Website</li> </ul> </li> </ul>

	<input checked="" type="checkbox"/> Anders, namelijk:
<b>9</b>	<p><b>Organisatie plan van aanpak</b></p> <p>9.1. <i>Welke organisatiedelen zijn bij het opstellen en uitvoeren van dit plan van aanpak betrokken?</i></p> <p> <input checked="" type="checkbox"/> Bestuur/Raad van Toezicht.  <input checked="" type="checkbox"/> Directie.  <input type="checkbox"/> Ledenzaken.  <input checked="" type="checkbox"/> HR/P&amp;O.  <input checked="" type="checkbox"/> Communicatie  <input checked="" type="checkbox"/> Andere organisatiedelen, namelijk: </p> <p>9.2. <i>Is er een team van medewerkers verantwoordelijk voor (de uitvoering van) het diversiteitsbeleid?</i></p> <p> <input type="checkbox"/> Ja  <input checked="" type="checkbox"/> Nee </p> <p>9.3. <i>Wie coördineert de organisatie van het plan van aanpak en het diversiteitsbeleid (naam, afdeling, functie)?</i></p> <p>Tuğçe Serinkan en Suzanne Kooij, beleidsadviseurs Verbond van Verzekeraars</p>
<b>10</b>	<p><b>Middelen</b></p> <p><i>Welke middelen worden specifiek voor dit Plan van Aanpak Periode 2 ingezet?</i></p> <p>10.1. <i>Financiële middelen (in euro's per jaar):</i></p> <p> <input checked="" type="checkbox"/> Geen specifieke financiële middelen.  <input type="checkbox"/> Minder dan € 10.000.  <input type="checkbox"/> € 10.000 – € 50.000.  <input type="checkbox"/> Meer dan € 50.000. </p> <p><b>Toelichting:</b>  Op dit moment is er nog niet specifiek bepaald welke activiteiten rondom diversiteit en inclusie worden ingezet waarbij financiële middelen nodig zijn. Er is gestart met een inventarisatie/enquête waarbij in kaart is gebracht op welke wijze de sector diversiteit en inclusie momenteel invult. </p> <p>10.2. <i>Menskracht (in fte per jaar):</i></p> <p> <input type="checkbox"/> Geen specifieke menskracht.  <input checked="" type="checkbox"/> Minder dan 1 fte.  <input type="checkbox"/> 1 fte.  <input type="checkbox"/> 1-2 fte. </p>



	<input type="checkbox"/> 2-5 fte. <input type="checkbox"/> Meer dan 5 fte.  <p><b><u>Toelichting:</u></b>  Vanuit het Verbond van Verzekeraars zijn Tuğçe Serinkan en Suzanne Kooij coördinator van de activiteiten vanuit de Charter en een collega vanuit de Sociale Agenda. Het gaat dan specifiek om de invulling van diversiteit en inclusie vanuit de aanjagende rol van het Verbond van Verzekeraars. Het thema is onderdeel van de HR-beleidsagenda van verzekeraars.</p>
<b>11</b>	<p><b>Welke ondersteuning verwacht u van <i>SER Diversiteit in Bedrijf</i>?</b></p> <input checked="" type="checkbox"/> Individueel advies. <input checked="" type="checkbox"/> Contacten leggen met andere ondertekenaars. <input checked="" type="checkbox"/> Bundelen en uitwisselen van kennis over en ervaring met diversiteitsbeleid. <input type="checkbox"/> Overig, namelijk: <input type="checkbox"/> Geen
<b>12</b>	<p><b>Aanvullende opmerkingen:</b>  Vanuit het Verbond van Verzekeraars maar ook vanuit de ledenorganisaties wordt het thema diversiteit en inclusie ingevuld. De eerste verzekeraar die de Charter Diversiteit (in 2019) heeft ondertekend was Achmea en inmiddels hebben er al meerdere verzekeraars gevolgd. Wij stimuleren ondertekening van de Charter en vinden ook diverse gesprekken (/contacten) bij verschillende verzekeraars over mogelijk ondertekening van de Charter.</p>

Hartelijk dank voor het invullen van dit format Plan van Aanpak Periode 2.

Natuurlijk kunt u niet alle informatie over uw aanpak in dit format kwijt. Daarom vragen wij u om onderliggende beleidsdocumenten en ander voor u relevant materiaal als bijlagen met dit Plan van Aanpak Periode 2 mee te sturen naar *SER Diversiteit in Bedrijf*, zodat wij u nóg gericht van dienst kunnen zijn.

Dit Plan van Aanpak Periode 2 en de bijgevoegde documenten worden door ons vertrouwelijk behandeld en niet met derden gedeeld.

© 2022, SER Diversiteit in Bedrijf (Sociaal-Economische Raad)