

Key takeaways SER-dialogbijeenkomst

Voor banken, verzekeraars en pensioenbeheerders

In 2023 rapporteren bedrijven aan de Sociaal-Economische Raad over de man-vrouwverhouding in de top en subtop. Dit volgt uit wetgeving die de circa 5.000 'grote' vennootschappen verplicht om jaarlijks hun streefcijfers, plannen van aanpak, m/v-verhoudingen en resultaten te rapporteren aan de SER. Bedrijven dienen in 2023 over het vorige boekjaar (2022) te rapporteren. De SER heeft de wettelijke taak om deze rapportage te faciliteren en de resultaten van bedrijven zichtbaar te maken.

Tijdens de dialogbijeenkomst 'Aanpak genderdiversiteit in de (sub)top' op 12 september jongstleden gingen vertegenwoordigers van bedrijven uit de financiële sector – banken, verzekeraars en pensioenbeheerders – met elkaar in gesprek over de aanpak die wordt gehanteerd voor het opstellen van streefcijfers en plannen van aanpak voor meer genderdiversiteit in de (sub)top. In dit document delen zij hun key takeaways voor de sector.

Het stellen van concrete doelen en ambities

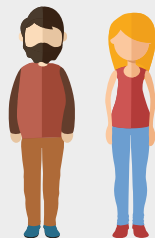
Streefcijfers opstellen is een uitdaging, zo hebben bedrijven uit de financiële sector het aangepakt:

- maak als organisatie de balans op en bepaal vanuit daar je ambitie;
- wees ambitieus, maar wel realistisch – houd bijvoorbeeld de successieplanning ernaast;
- kijk naar en leer van andere organisaties in dezelfde sector – neem contact op of neem deel aan evenementen van de branche over D&I;
- een streefcijfer alleen brengt je niet tot resultaten, dus bedenk ook vooral wat je in bestaande processen, procedures en systemen moet aanpassen om diversiteit en inclusie op de werkvloer te realiseren.

Het behalen van streefcijfers

Maar ook concrete good practices kwamen aan de orde, waaronder:

- het beleid in de hele organisatie langs de lat van diversiteit en inclusie te leggen;
- streefcijfers tot diep in de organisatie door te vertalen;
- de voortgang intern te monitoren en extern te rapporteren;
- breed draagvlak te zoeken voor de streefcijfers. Doe dit zowel *top down* vanuit bijvoorbeeld de bestuurders als *bottom up* vanuit bijvoorbeeld de ondernemingsraad, medewerkersnetwerken en HR. Daarbij is intrinsieke motivatie vanuit de leiding onmisbaar;
- diversiteit en inclusie te integreren in de core business van het bedrijf;
- diversiteit en inclusie als kernonderdeel van de aanpak te maken.



Good practices van beleid voor genderdiversiteit

Borging in de organisatie

- Zorg voor 'dedicated sponsorship' vanuit de rvb voor diversiteit en inclusie;
- Stel een diversiteitspanel of -werkgroep in van medewerkers uit gehele organisatie die het onderwerp belangrijk vinden en de krachten kunnen bundelen;
- Organiseer inclusiefora intern voor betere besluitvorming;
- Maak tijd, geld en/of capaciteit beschikbaar voor DG&I (diversiteit, gelijkwaardigheid en inclusie) – alleen zo kun je deze verandering tot realiteit maken;

Bewustwording en draagvlak

- Aandacht voor brede diversiteit, diversiteit en inclusie is meer dan gender alleen;
- Voer inclusieve dialogen in de organisatie met bijvoorbeeld een D&I-tafel en informele overlegstructuren om 'polarisering' te voorkomen;
- Geef presentaties en trainingen aan medewerkers over dit onderwerp, je kunt hiervoor externe experts of collega's vragen om deze presentaties te geven;
- Maak rolmodellen zichtbaar;
- Betrek iedereen in het gesprek;
- Om een evenwichtiger man-vrouwverhouding in de top te realiseren moet het ongemakkelijke gesprek gevoerd worden. Veranderen doet pijn, erken dit ook.
- Start met training(en) over bias en bewustzijn.

Werving en selectie

- Voor elke vacature evenveel mannen als vrouwen op de longlist;
- Bij promoties evenveel vrouwen als mannen overwegen;
- Stel doelen/kpi's vast voor de man-vrouwverhouding en stuur hierop;
- Breng in kaart welke posities doorgaans door mannen en welke door vrouwen bekleed worden in de rvc of rvb;
- Zorg voor een talentenpool die kan doorgroeien binnen de organisatie;
- Blijf werken aan een evenwichtiger man-vrouwverhouding, ook als je die 33% in de rvc en rvb hebt behaald;

In het kort: Van doelen naar actie!

Stuur actief op vastgestelde doelen en uitgangspunten binnen alle lagen van de organisatie én maak het bespreekbaar;

- Niet praten maar doen;
- Schakel met andere organisatie binnen en buiten je eigen industrie voor het uitwisselen van good practices;
- Maak een plan met concrete acties die bijdragen aan het versterken van D&I;
- Maak harde afspraken en meet de doelen;
- Beleg eigenaarschap en eindverantwoordelijkheid voor de opgestelde plannen van aanpak.

Meer informatie

- Kijk op www.diversiteitsportaal.nl
- Bij de helpdesk kunt u terecht met vragen over het diversiteitsportaal, de rapportage en de wet 'ingroeiquotum en streefcijfers'. De helpdesk is bereikbaar van maandag tot vrijdag van 8.00 tot 18.00 uur. Telefoonnummer: 070 - 2002 532

