

DSW

BELEID DIVERSITEIT,
GELIJKWAARDIGHEID &
INCLUSIE
2025



Inleiding

DSW gelooft in een samenleving waarin we met elkaar voor elkaar zorgen. Hierbij is solidariteit leidend voor wat we doen. In onze rol als zorgverzekeraar gaat dit over gelijke kansen op gezondheid, welzijn en zorg voor iedereen.

In aansluiting hierop zien wij bij DSW diversiteit, gelijkwaardigheid en inclusie als kracht. Daarom geven wij medewerkers de kans zich te ontwikkelen en hun stem te laten horen. Nieuwe ideeën en perspectieven geven ons de mogelijkheid om tot innovatieve oplossingen te komen. Met een divers medewerkersbestand zijn wij bovendien een afspiegeling van de maatschappij waar wij als organisatie deel van uitmaken. Samen zorgen wij voor een diverse, gelijkwaardige en inclusieve werkomgeving. Daarom zetten wij ons in voor gelijke kansen en onderlinge acceptatie.

Bij diversiteit wordt er zowel gekeken naar gender, culturele achtergrond en mensen met een beperking.

Definities

Onder diversiteit, gelijkwaardigheid en inclusie verstaat DSW het volgende.

Diversiteit:

Diversiteit omvat alle aspecten waarin mensen van elkaar verschillen, zowel zichtbaar als onzichtbaar. Dit omvat onder andere leeftijd, huidskleur, culturele, sociale en etnische achtergronden, religie, seksuele en genderidentiteiten, competenties, werkstijlen, opleidingsniveaus, perspectieven en opvattingen. Deze verschillen maken ons authentiek en uniek als mens en versterken ons gezamenlijk.

Gelijkwaardigheid:

Gelijkwaardigheid houdt in dat ieder mens uniek is en dat ieders bijdrage even waardevol is. Het betekent dat iedereen volledig kan deelnemen binnen onze organisatie en gelijke toegang heeft tot kansen.

Inclusie:

Inclusie betekent een cultuur waarin verschillen worden erkend, gewaardeerd en benut. Het houdt in dat iedereen zijn plek heeft en de vrijheid en veiligheid ervaart om zijn authentieke en unieke zelf te zijn, zonder dat iemand wordt uitgesloten.

Duurzaamheidsbeleid

Dit beleid Diversiteit, Gelijkwaardigheid & Inclusie is een uitwerking van hetgeen we op dit gebied al in ons duurzaamheidsbeleid hebben opgenomen. De aandacht die wij besteden op het gebied van het verminderen van ongelijkheid in onze bedrijfsvoering richt zich, conform dit beleid, op het streven een afspiegeling te zijn van de samenleving en naar voldoende diversiteit in de top. Talentontwikkeling en duurzame inzetbaarheid zijn instrumenten die hieraan kunnen bijdragen.

Geen onderscheid

Het personeelsbestand van DSW is een afspiegeling van de samenleving. Er is een grote mate van diversiteit binnen functies te zien. Dit streven we ook na. Als er binnen DSW vacatures ontstaan is ons uitgangspunt dat iedereen, ongeacht gender, etniciteit, religie of seksuele geaardheid, gelijke kansen krijgt. Daarbij wordt voor de salariëring van de functie geen onderscheid gemaakt naar gender. Hiermee voorkomen we een loonkloof tussen genders.

Diversiteit aan de top

DSW gelooft erin dat besluitvorming beter wordt wanneer de teams die tot besluitvorming komen divers van samenstelling zijn. DSW streeft daartoe gendergelijkheid na door streefcijfers te hanteren voor besluitvormende en toezichthoudende organen. Dit betreft voor DSW de Ledenraad, Raad van Commissarissen (RvC), Raad van Bestuur (RvB) en directieteam. Ons uitgangspunt is dat in deze toezichthoudende organen ten minste een derde vrouw en ten minste een derde man zitting hebben.

Talentontwikkeling en duurzame inzetbaarheid

Bij DSW bieden we iedereen de ruimte en gelijke kansen om zichzelf te ontwikkelen. Door ons uitgebreide opleidingsaanbod en de nadruk op persoonlijke ontwikkeling streven we ernaar om voor iedereen zo veel mogelijk gelijke kansen te creëren. We bieden al onze medewerkers de mogelijkheid om zich breed te ontwikkelen en hun kansen op de arbeidsmarkt te vergroten.

Daarnaast geloven wij dat iedereen unieke talenten heeft en hanteren wij een inclusieve aanpak van talentontwikkeling. Dit betekent dat we actief werken aan het herkennen en benutten van de diverse talenten binnen onze organisatie.

Daarnaast heeft een intern sociaal netwerk een belangrijke functie bij het gevoel van inclusie en het ondersteunen van carrières van werknemers. DSW speelt hierop in door een mentorprogramma op te zetten waar diverse werknemers kunnen samenwerken in een gelijkwaardige context. Dit programma draagt eraan bij dat collega's die wat extra ondersteuning nodig hebben bij de opbouw van een sociaal netwerk gelijke kansen krijgen om zich optimaal te ontwikkelen binnen onze organisatie. Hierdoor bevorderen we een diverse en inclusieve werkomgeving waarin iedereen de mogelijkheid heeft om te excelleren.

Intergenerationeel samenwerken

Nooit eerder werkten zoveel generaties tegelijk met elkaar samen. We geloven erin dat met wederzijds begrip voor elkaars talenten de digital native Gen Z-ers en de iets oudere generaties elkaar kunnen versterken. Door 'learning on the job' kunnen we dit, al dan niet met buddy-systemen, faciliteren.

In dit beleid Diversiteit, Gelijkwaardigheid & Inclusie wordt dieper ingegaan op de vier bovengenoemde thema's en opgenomen hoe DSW hier invulling aan geeft.

Kernwaarden DSW

Diversiteit kan alleen op lange termijn echt standhouden wanneer het onderdeel is van de cultuur en het DNA van een organisatie. Vanuit haar doelstellingen heeft DSW een aantal kernwaarden die leidend zijn voor onze cultuur en daarmee bijdragen aan het op lange termijn borgen van Diversiteit & Inclusie. Deze kernwaarden zijn:

- Betrokken
- Solidair
- Eigenzinnig
- Samen
- Wendbaar

Met deze kernwaarden benadrukken we gedrag waarbij er oog is voor Diversiteit & Inclusie. Voorbeelden hiervan zijn:

- we hebben oog voor elkaars situatie
- we behandelen iedereen als gelijke met respect voor elkaars verschillen
- We praten met elkaar in plaats van over elkaar
- we waarderen en erkennen ieders bijdrage
- we willen van elkaar leren en ervaren
- we dragen actief bij aan het wegnemen van barrières zodat iedereen gelijke kansen heeft
- we staan voor onze eigen ideeën en meningen, ook als dit afwijkt van de standaard
- we zijn bereid om hulp te vragen en te bieden waar nodig

Doelstellingen beleid Diversiteit, Gelijkwaardigheid & Inclusie

Om de diverse en inclusieve werkomgeving waar te maken heeft DSW een aantal concrete doelen gesteld:

1. Gender divers personeelsbestand
 - a. Tenminste 1/3 van de posities in de Ledenraad, RvC, RvB en het directieteam bestaat uit vrouwen en minimaal 1/3 bestaat uit mannen.
 - b. Tenminste 1/3 van de managementposities¹ bestaat uit vrouwen en minimaal 1/3 bestaat uit mannen.
3. Het zorgdragen voor een fysieke en digitale werkomgeving waarin medewerkers met een visuele en/of auditieve beperking volwaardig mee kunnen doen.
4. Gelijke beloningsschaal bij gelijkwaardige arbeid
5. Creëren van een inclusieve werkomgeving waar iedereen ongeacht gender, culturele achtergrond of beperking zich goed voelt en kan ontplooien.
6. We streven eind 2026 naar een werkomgeving/werkplekken die neurodivergente inclusie op de werkvloer ondersteunen. Neurodivergentie staat voor alle manieren waarop een individueel brein anders is dan gemiddeld. Denk aan bijvoorbeeld: ADHD, autisme, dyslexie, dyscalculie etc. Deze werkplekken kunnen dan voor een bepaald tijdsvak gereserveerd worden als de situatie daarom vraagt. Deze werkplekken zijn voor iedereen toegankelijk.

Hierbij zijn onderstaande uitgangspunten gedefinieerd:

Gelijke kansen bevorderen

We garanderen dat alle medewerkers gelijke kansen krijgen in hun professionele ontwikkeling en doorgroeimogelijkheden. Genderidentiteit, achtergrond, religie, seksuele identiteit, neurodivergentie, leeftijd en andere identiteitskenmerken spelen daarin geen rol door talenten te zien in plaats van beperkingen

Inclusieve werksfeer

Op de werkvloer heerst een inclusieve en positieve werksfeer, waar iedereen wordt betrokken en zich welkom en gewaardeerd voelt.

Divers werknemersbestand

We streven ernaar dat ons werknemersbestand een afspiegeling is van de maatschappij, met medewerkers uit verschillende diversiteitsgroepen.

¹ managementposities wordt gedefinieerd als teamleiders en afdelingsmanagers

Divers en inclusief leiderschap

Onze managers zijn, net als ons werknemersbestand, divers en reflecteren daarmee de samenleving. Bovendien hanteren onze managers inclusief leiderschap, waarmee ze alle medewerkers ondersteunen op de manier die zij nodig hebben.

Bewustzijn diversiteit, gelijkwaardigheid en inclusie

Zowel onze medewerkers als onze leidinggevenden zijn op de hoogte van de laatste ontwikkelingen op het gebied van Diversiteit, Gelijkwaardigheid & Inclusie. Ze hebben begrip voor elkaar en zijn op een positieve manier bewust van verschillen, in identiteitskenmerken tussen werknemers.

Acties en uitgangspunten

Het werken aan deze doelstellingen is een gezamenlijke verantwoordelijkheid van de gehele DSW organisatie. Vanaf het moment dat er gezocht wordt naar nieuwe collega's, het inwerken van nieuwe collega's en ervoor waken dat iedereen zichzelf kan zijn gedurende zijn/haar/hen loopbaan vraagt een cultuur die hier actief aan bijdraagt.

Daarnaast zijn er concrete acties die bijdragen aan diversiteit, gelijkwaardigheid en inclusiviteit.

Werving, selectie, doorstroom en promotie

Bij het werven van nieuwe collega's wordt er tijdens de werving en selectie extra aandacht besteed aan kandidaten die bij een diversiteitsgroep horen. Hierbij wordt niet alleen gekeken naar gender maar naar alle vormen van diversiteit.

Bij DSW hanteren wij de volgende uitgangspunten bij werving, selectie, doorstroom en promotie:

- Binnen DSW heeft in beginsel iedereen met dezelfde competenties, wendbaarheid en potentie evenveel kans op een baan. Echter, om onze missie voor diversiteit, gelijkwaardigheid en inclusie kracht bij te zetten, hanteren wij bij gelijke geschiktheid de volgende richtlijn: kandidaten die deel uitmaken van een diversiteitsgroep krijgen voorrang bij aanname of promotie indien dit voor het realiseren van een diverse samenstelling van het team waartoe de kandidaat gaat behoren gewenst is.
- Wij streven ernaar dat niemand zich gediscrimineerd voelt en laten ons bij onze beslissingen leiden door relevante en objectieve criteria in ons wervings- en selectieproces.
- Wij waarderen verschillen.
- Wij streven naar een personeelsbestand dat qua diversiteit representatief is voor de maatschappij.
- Wij werven actief mensen met een afstand tot de arbeidsmarkt. De doelstelling voor 2025 hierbij is dat er vijf medewerkers aangenomen worden met een visuele en/of auditieve beperking.

Toegankelijkheid

Door zowel de fysieke als digitale werkomgeving binnen DSW toegankelijk te maken wordt een basis gecreëerd die het mogelijk maakt om bij DSW te kunnen werken voor mensen met een beperking. Wij respecteren ieders keuzes, gewoonten en overtuigingen. Zo houden wij hier rekening mee bij het aanbieden van eten in ons restaurant. Ook komt er medio 2025 een stillteruimte voor mensen die even alleen willen zijn en de stilte willen opzoeken, bijvoorbeeld om te bidden.

Medewerkers betrokkenheid

Elke 2 jaar voeren we een medewerkerstevredenheidsonderzoek uit, waar het onderwerp Diversiteit, Gelijkwaardigheid & Inclusie een onderdeel van is. Managers reflecteren na afloop met hun team op de resultaten en kijken hoe zij zaken binnen hun team of afdeling kunnen verbeteren. Indien de benodigde verbeteringen afdelingsoverstijgend zijn zal een afdelingsoverstijgende MTO werkgroep Diversiteit, Gelijkwaardigheid & Inclusie met de verbetervoorstellen aan de slag gaan .

Werk / prive balans:

Plaats onafhankelijk werken biedt voordelen voor het bevorderen van diversiteit binnen organisaties. Door werknemers de flexibiliteit te geven om te werken vanuit zowel kantoor als vanuit huis, kan er een breder scala aan talent aangetrokken worden, inclusief mensen met fysieke beperkingen en mensen met een bijzonder brein. Voor mensen met een bijzonder brein (neurodivergentie), kan de flexibiliteit om vanuit huis te werken helpen om een werkomgeving te creëren die beter aansluit bij hun unieke behoeften en voorkeuren. Dit kan bijvoorbeeld betekenen dat zij minder last hebben van overprikkeling door drukke kantooromgevingen en meer controle hebben over hun werkomstandigheden. Binnen DSW streven we er wel naar dat alle collega's nog minimaal 50% van hun tijd op kantoor werken omdat we geloven in "korte lijnen", "fysiek samenwerken" en "verbinding met elkaar". Indien dit echter voor het welzijn van de medewerker noodzakelijk is kan hiervan afgeweken worden.

Training en ondersteuning

Om ervoor te zorgen dat alle leidinggevenden zich bewust zijn van de valkuilen bij diversiteit zullen zij in 2025 een training volgen over vooroordelen (bias-training). Om te waarborgen dat de werkomgeving voor collega's met een beperking optimaal is, wordt er extra begeleiding gegeven (met behulp van CTalents) voor de directe collega's.

Feedbackcultuur

Alle managers en medewerkers worden aangemoedigd en ondersteund in het ontwikkelen van een open en veilige feedbackcultuur binnen hun team. Hiertoe heeft iedereen een training gevolgd. Daarnaast is er gedurende 2024 een externe "hofnar" actief geweest die op diverse laagdrempelige manieren het geven van feedback heeft geactiveerd. Dit heeft bijgedragen aan het creëren van een cultuur waarin verschillen er mogen zijn en besproken kunnen worden. Deze feedbackcultuur gaan we borgen door het opleiden van eigen feedbackcoaches afkomstig uit meerdere afdelingen van DSW.

Anti-discriminatiebeleid

DSW heeft een externe vertrouwenspersoon aangesteld. De vertrouwenspersoon is het aanspreekpunt van alle werknemers die een onprettige sfeer op het werk ervaren, bijvoorbeeld vanwege ongelijke behandeling, pesten of discriminatie. De vertrouwenspersoon heeft zich breed in de organisatie voorgesteld. Ook zijn alle leidinggevenden in 2024 door haar getraind op het onderwerp ongewenst gedrag.

Er zijn regelingen om discriminatie en pesten op de werkvloer tegen te gaan. Iedere medewerker is daardoor bekend met de gevolgen van pesten en discrimineren op het werk.

Salarisonderzoek

De overheid is bezig om de Europese richtlijn op het gebied van gelijke beloning voor mannen en vrouwen om te zetten naar nationale wetgeving. CAO partijen hebben afgesproken om gedurende de looptijd van deze cao een uniforme analyse- en onderzoeksmethode beschikbaar te maken voor deelnemende organisaties. DSW zal dan aansluitend op basis van deze onderzoeksmethode het loonkloofonderzoek uitvoeren.

Doel is om transparant te maken of er binnen de organisaties sprake is van niet objectief verklaarbare loonverschillen, wat de omvang is en hoe we deze verschillen kunnen aanpakken.

Diversiteitsdag

Gedurende de looptijd van de cao onderzoeken sociale partners of en op welke wijze we een diversiteitsdag in de cao kunnen introduceren.

Interne en externe communicatie

Voor interne en externe communicatie is er binnen DSW een *stijlgids* opgesteld voor inclusief en respectvol taalgebruik.

Verantwoordelijkheden

De verantwoordelijkheid voor diversiteit ligt bij alle afdelingsmanagers. Zij zijn ervoor verantwoordelijk om diversiteit te stimuleren in hun teams. Daarnaast is HR verantwoordelijk voor het implementeren en monitoren van alle beleidsplannen rondom Diversiteit, Gelijkwaardigheid & Inclusie. Ook ondersteunt HR de managers bij de uitvoering. Uiteindelijk geloven we er in dat diversiteit alleen echt onderdeel kan zijn van de dagelijkse praktijk binnen onze organisatie wanneer het door alle medewerkers gedragen wordt.

Evaluatie

Het waarborgen van diversiteit, gelijkwaardigheid en inclusiviteit is een lange termijn proces. Dat maakt het noodzakelijk om jaarlijks alle activiteiten te evalueren en te valideren of de gestelde doelen nog behaald worden. Hiermee kan gewaarborgd blijven dat het beleid blijft aansluiten bij de huidige stand van zaken en nieuwe ideeën over diversiteit binnen de gehele organisatie.

DSW
zorgverzekeraar
Postbus 173 - 3100 AD Schiedam



www.dsw.nl



010 - 2 466 466



06 22 38 39 06



DSW_Zorg



DSW Zorgverzekeraar