



sector: bouw, industrie, transport en energie

36.605 medewerkers

43% vrouwen in de top

streefcijfer: 30% vrouwen in de top in 2019

Wat leidt bij PostNL tot meer vrouwen in de top?

PostNL streeft naar een "all inclusive" organisatie waarbij verschillen worden omarmd en elke medewerker de "eigen eigenheid" kan en mag meenemen. Om dat te bereiken kijkt PostNL over de grenzen van m/v-diversiteit heen en ziet het thema vanuit verschillende perspectieven. Er is bijvoorbeeld aandacht voor de in- en doorstroom van vrouwen met een niet westerse migrantenachtergrond, maar er is ook aandacht voor de leeftijdsdimensie: "We kijken hoe het vrouwelijk talent op verschillende niveaus steviger gepositieerd via het WIN-netwerk."

PostNL heeft specifiek aandacht voor de behoeften van de groep die vlak onder de subtop zit. Deze groep wordt versterkt door het aanbieden van hun nieuwe 'WIN-ontwikkelingsprogramma'. Leden uit de hoogste bestuurslaag zijn mentoren voor vrouwelijk talent in het subtop niveau. Hiermee wordt tevens het eigen interne netwerk versterkt.

Diversiteit uitdragen en verankeren binnen de organisatie, vraagt volgens charteronderkenaar PostNL om continu ontwikkelen en verbeteren. Onderzoek is daarbij een belangrijke pijler want één van de uitgangspunten bij PostNL is "fact-based" besluitvorming. PostNL wil graag deze kennis weer delen met andere organisaties.

Business case m/v-diversiteit

Wetenschappelijk is aangetoond dat organisaties met een hoge mate van diversiteit de eigen overlevingskansen vergroten en dat er een evenwichtige besluitvorming ontstaat met een groot draagvlak. Binnen organisaties die diversiteit omarmen ontstaat er ook een grote mate van acceptatie en inclusiviteit. "Wij streven naar een verdere groei van vrouwen in de top omdat wij op dit aandachtsveld nog meer in evenwicht mogen komen."

Wat levert meer vrouwen in de top van de organisatie op?

Met meer vrouwen in de top verandert de dynamiek in discussie en besluitvorming. Het vermogen om zaken van verschillende kanten te belichten neemt sterk toe en hiermee ook de kwaliteit van de besluitvorming. Daarnaast komen ook gevoelige zaken eerder op tafel en worden dus ook eerder bespreekbaar gemaakt.

Waardoor werkt het Charter Talent naar de Top?

De benchmark Talent naar de Top helpt ons om het beleid inzake genderdiversiteit steeds verder aan te scherpen. Het geeft de mogelijkheid tot kennisdeling met andere bedrijven om te leren van andere best practices.

Contact: Robert Takken
CSR-Programmanager Diversity & Inclusion
robert.takken@postnl.nl

COMMISSIE
MONITORING



TALENT
NAAR
DE TOP