

DeNederlandscheBank

EUROSYSTEEM

Sector: financiële instellingen en verzekeraars

Totaal: 2.088 mensen

36% vrouwen op managementposities in 2020

Streefcijfer: 37% vrouwen op managementposities in 2021

Wat leidt bij DNB tot vrouwen in de top?

Een van de speerpunten van ons brede diversiteitsbeleid is een evenwichtige man-vrouwverhouding. In 2012 begonnen we met concrete acties om meer vrouwen op hogere posities te krijgen. Ons streefcijfer in 2014 was 32% vrouwen op managementposities en nu, juni 2021, zitten we op 37%. Twee van de vijf directieleden zijn op dit moment vrouw, en vier van de zeven RvC-leden. En naast een diverse instroom willen we ook dat medewerkers intern kunnen doorgroeien naar de hogere posities. Dus zorgen we voor een goede man- vrouwbalans in interne talentprogramma's en staan we in talent reviews apart stil bij de doorstroom van vrouwelijk talent. We bieden coaching en mentoring aan aan talentvolle vrouwen. We stimuleren onze divisies om binnen de teams in te zetten op meer diversiteit en inclusie, onderwerpen die ook vaak aan bod komen in onze interne communicatie. Het onderwerp leeft daarmee echt binnen DNB.

"Het meest trots ben ik op de stap dat we niet alleen inzetten op meer diversiteit, maar ook op inclusie. We streven ernaar dat de organisatie een plek is waar mensen het gevoel hebben erbij te horen en zichzelf te kunnen zijn. Het lukt nog niet altijd, daar moeten we echt op blijven inzetten. Diversiteit bevorderen en benutten vanuit een inclusieve benadering is een must."

DNB doet mee aan het Cross Mentoring programma en het Boardroom Coaching programma van Talent naar de Top.

Brede visie op diversiteit

DNB heeft een brede visie op diversiteit. Voor ons staat diversiteit voor alle aspecten waarop mensen van elkaar verschillen: zichtbare en onzichtbare kenmerken. Onze speerpunten daarbij zijn een evenwichtige man-vrouwverhouding, een cultureel divers medewerkersbestand en ruimte voor medewerkers met een arbeidsbeperking. Bij zo'n visie hoort een inclusief werkklimaat, waarin iedereen het gevoel heeft zichzelf te kunnen zijn. Want voor blijven de diversiteit is een inclusief klimaat een voorwaarde. We streven naar een divers medewerkersbestand dat aansluit bij de maatschappij, en we boeken vooruitgang. Het zou fantastisch zijn als diversiteit en inclusie uiteindelijk vanzelfsprekend zijn, zodat we het niet meer expliciet hoeven te benoemen.

"Wij geloven dat meer diversiteit in de brede zin helpt om complexe vraagstukken vanuit verschillende invalshoeken te bekijken en ons werk beter te doen. Bovendien vinden we inzetten op diversiteit en inclusie ook het juiste om te doen. Zeker gezien vanuit onze maatschappelijke taak, waaronder onze rol in het publieke debat in Nederland."

Waardoor werkt het Charter Talent naar de Top?

Wij ondertekenen sinds 2008 het Charter Talent naar de Top om in te zetten op een hogere instroom, doorstroom en behoud van vrouwelijk talent binnen DNB. De jaarlijkse monitoring geeft inzicht in de voortgang van zowel het aandeel vrouwen op top- en subtop posities, als van het effect van ons ondersteunende beleid.

"Inzetten op meer diversiteit is geen eenmalige actie, of het afvinken van gestelde doelen. Doorleef het met je bestuur, met je organisatie. Alleen vanuit intrinsieke motivatie maak je stappen naar een meer diverse en inclusieve organisatie. Het is iets wat je continu moet blijven doen, en samen moet doen."

Contact:

Birgit van Winden
Beleidsmedewerker HR
b.e.van.winden@dnb.nl



Beelden uit de arbeidsmarktcampagne van DNB

