



D&I

Visie / Statement / Belang / Onderzoek



Visie op D&I

Wij geloven in de kracht van D&I. Met een diverse samenstelling van onze medewerkerspopulatie willen wij een afspiegeling zijn van de samenleving. PostNL is een bedrijf waar een ieder zich veilig en geaccepteerd kan voelen binnen alle lagen van ons bedrijf. Dit is een voorwaarde om onze medewerkers een gezonde en duurzame werkomgeving te bieden.



Statement

Wij respecteren en waarderen verschillen omdat het onze organisatie sterker, innovatiever en aantrekkelijker maakt. Wij richten ons hierbij op een evenwichtige leeftijdsopbouw, een evenwichtige man/vrouw verhouding en de werving, in-en doorstroom van multicultureel talent binnen alle managementlagen. Wij werken actief aan identiteit acceptatie door een zichtbare Lesbian, Gay, Bisexual en Transgender community (LGBT) en verder creëren wij kansen voor mensen met een afstand tot de arbeidsmarkt. Wij zijn ons ook bewust van de verscheidenheid in denkkraft die wij ten volle willen benutten door het creëren van evenwichtige teams. Voor al deze zaken zetten wij ons binnen en buiten het bedrijf in.



Belang van D&I

Wij hechten veel belang aan D&I omdat we ons daardoor beter en sneller aan kunnen passen en onderscheiden in de snel veranderende markten waarin wij actief zijn. Door het creëren van een inclusieve werkomgeving kunnen wij de wensen en behoeften van onze klanten en andere belanghebbenden beter begrijpen, waardoor onze wendbaarheid en innovatiekracht toeneemt. D&I is daarmee van groot belang voor een duurzame toekomst van PostNL.

PostNL is een maatschappelijk relevante organisatie en met ons D&I beleid willen wij ook een voorbeeldfunctie vervullen. Dat doen we door kennis en ervaringen te delen. PostNL is een bedrijf dat met haar rol in de samenleving, mensen wil verbinden. PostNL was bijvoorbeeld één van de eerste ondertekenaars van de Charter Diversiteit en hierin nemen wij ook een actieve rol ten aanzien van kennisdeling.



Feiten & Onafhankelijk onderzoek

Wij hechten aan beleid op basis van feiten en daarom laten wij ons diversiteitsbeleid jaarlijks onafhankelijk beoordelen en benchmarken op meerdere aspecten. Zo geeft de benchmark “Talent naar de Top” inzicht in de in- en doorstroom van vrouwen naar de top. De benchmark van “Workplace Pride” laat de voortgang zien rond de acceptatie van de LHBTIQ-doelgroep binnen onze organisatie.

Daarnaast heeft PostNL, als enige bedrijf in Nederland, een eigen diversiteitsindex ontwikkeld die inzicht geeft in thema's zoals “acceptatie”, “inclusiviteit” en “diversiteit”.

Jaarlijks laten wij ons diversiteitsbeleid toetsen in de Dow Jones Sustainability Index en bovenstaande elementen worden hierin meegenomen.

Onderzoek

Fact-based besluitvorming



Diversiteits- onderzoek 2020

Afgerond december 2020



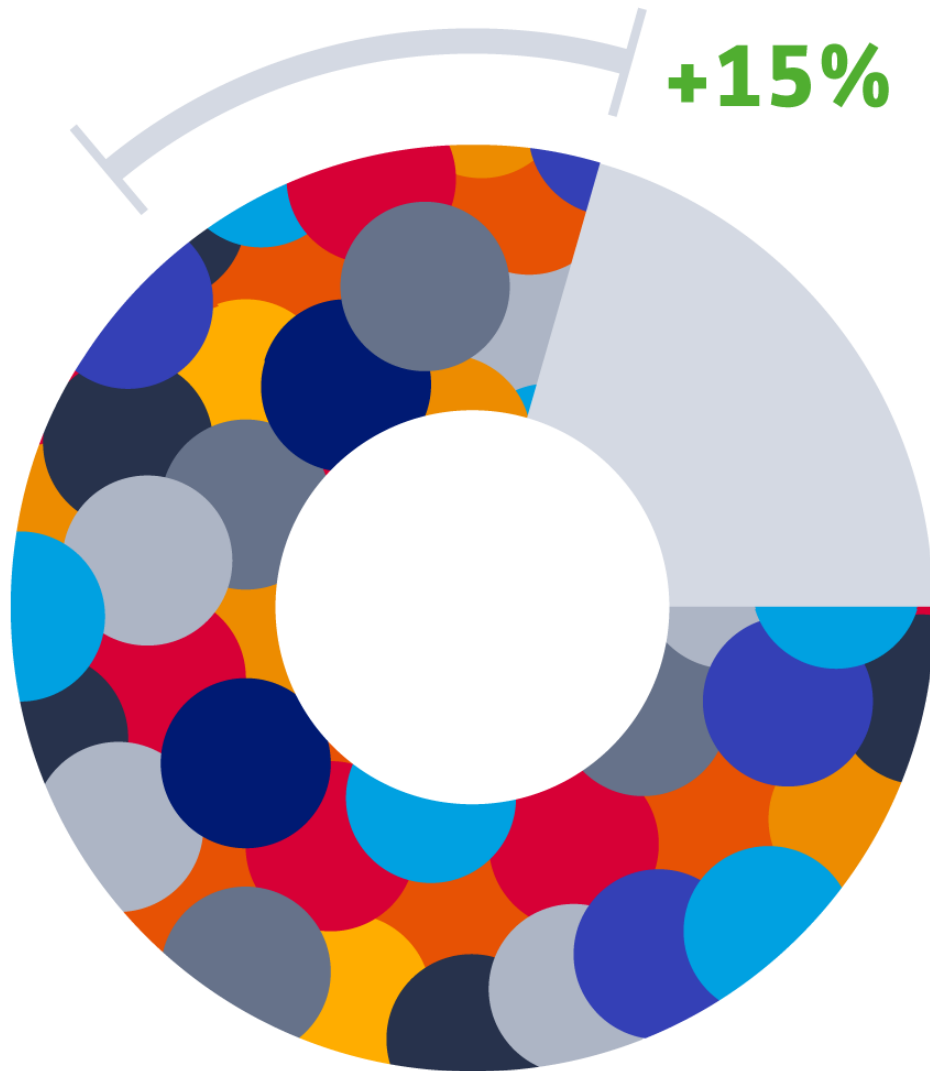
Wetenschappelijk onderzoek (MKAT) 2017-2022

Afgerond februari 2022



Barometer culturele diversiteit 2021

Afgerond februari 2021



Diversiteitsindex

2016 > **64%**

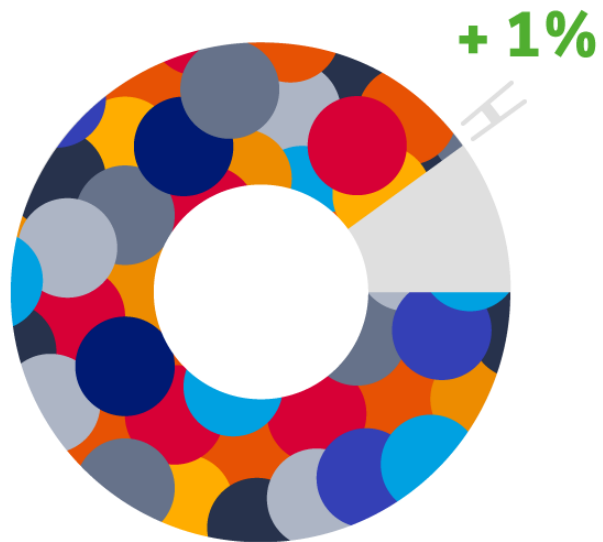
2020 > **79%**

D&I onderzoek | Resultaten

We worden steeds inclusiever



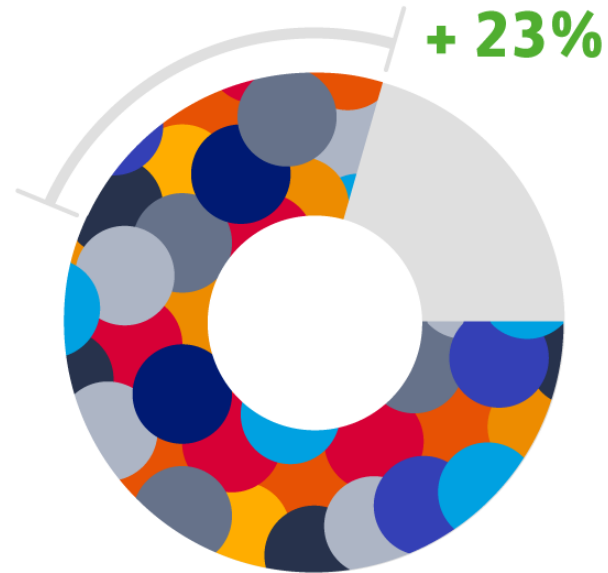
Acceptatie



2016 > **89%**
2020 > **90%**



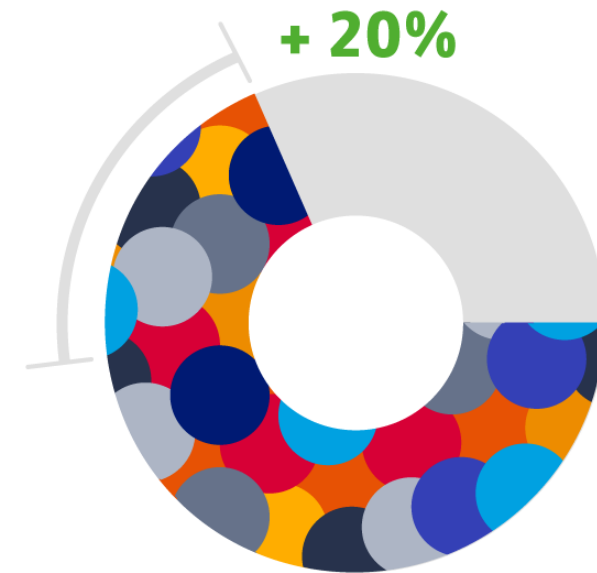
Inclusiviteit



2016 > **57%**
2020 > **80%**



Diversiteit



2016 > **48%**
2020 > **68%**



Zes aandachtsgebieden

Gebaseerd op eerder onderzoek



Acceptatie van eigen eigenheid
(LGBTIQ+)

Multiculturele
verscheidenheid



Evenwichtige leeftijds-
opbouw



Evenwichtige M/V
verhouding



Diversiteit in
denkkracht



Kansen voor mensen met een afstand
tot de arbeidsmarkt



Welke stappen maken we naar 2025?

Januari 2023: nieuwe uitvraag bij het CBS voor de Barometer Culturele Diversiteit.
Medio oktober 2023: diversiteitsonderzoek opnieuw uitvoeren.



Jaarlijks meerdere positieve acties Pride Netwerk →



Professionaliseren trainerskorps →



Extra Netwerk?



Doorgroei hoger niveau PSO



D&I More than a business case

Meer informatie; robert.takken@postnl.nl

Diversiteit is het startpunt, inclusiviteit de eindbestemming