

Meet het glazen plafond

Febelfin en Women in Finance willen meer genderdiversiteit in de financiële sector brengen en stellen concrete acties voor om dit te realiseren. De eerste stap is een meting van het effect van het glazen plafond.

Samen met een groep vrouwelijke leiders van de financiële sector, lanceerde Febelfin de actie Women in Finance in 2018. Bedoeling was om gelijke kansen te bieden voor mannen en vrouwen in de Belgische financiële sector. Dat moet gebeuren door genderevenwicht te creëren op alle niveaus in de organisaties. De doelstellingen zijn neergeschreven in een charter. Intussen hebben al 34 banken dat charter ondertekend, waaronder alle grote banken en verzekeringsmaatschappijen. Die groep vertegenwoordigt nu al 91 procent van de medewerkers in de financiële sector.

Waarom is diversiteit belangrijk?

Het charter begint met een verklaring waarom diversiteit positief is in de besluitvorming. Claire Godding, senior counsel diversity, inclusion & societal needs bij Febelfin en co-voorzitster Women in Finance: "Het is eigenlijk eenvoudig: vergroot de collectieve intelligentie tijdens de belangrijke beslissingen. Een comité met alleen grijze witte mannen in pak en dat loopt het risico te veel rekening te houden met de kennis en ervaringen van die ene maatschappelijke groep. Uit wetenschappelijke onderzoeken blijkt dat het risico op een foute beslissing groot is. In een homogene groep is de kans op een correct besluit 58 procent. Met een evenwichtige gendermix stijgt dat tot 71 procent. Dat percentage groeit nog in teams met voldoende diversiteit qua generatie en afkomst."



Claire Godding (senior counsel diversity, inclusion & societal needs bij Febelfin, en co-voorzitster Women in Finance)

Meer diversiteit geeft daarenboven een boost aan innovatie, verbetert het risicomanagement, het inzicht in de verwachting van klanten én het helpt om de beste talenten aan boord te houden. Claire Godding: "Het beslissingsproces neemt wel wat meer tijd in beslag. Dat is eigenlijk het enige nadeel."

Concrete aanpak

Om het gebrek aan diversiteit aan te pakken, moet de organisatie eerst precies weten vanaf welk niveau in de loopbaan van de medewerkers er een onevenwicht optreedt tussen de genders. In de financiële sector is zijn geheel werken ongeveer evenveel mannen als vrouwen. Toch kennen de meeste directiecomités een duidelijke ondervetegenwoordiging van vrouwen. Women in Finance stelt voor om heel precies te



onderzoeken op welk moment in de loopbaan van medewerkers het eerste onevenwicht optreedt.

Het komt er dan op aan om veel fijne doorsneden te maken van de werknemerspopulatie om heel nauwkeurig te kunnen vaststellen waar precies in de

“Een comité met alleen grijze witte mannen in pak en dat heeft minder kans op een goede beslissing dan een heterogeen comité.”

loopbaan de genderverschillen optreden. Claire Godding wijst erop dat er binnen een bedrijf ook verschillen kunnen optreden tussen departementen en entiteiten.

Zij werkte de basisconcepten voor deze aanpak al uit tijdens haar loopbaan bij BNP Paribas Fortis. De aanpak voor de verbetering van de genderdiversiteit met de focus op het meten van het effect van het glazen plafond werd daar uitgewerkt. Ze had onder andere



vastgesteld dat het percentage van de vrouwelijke regionale kantoordirecteurs te laag lag. Op korte termijn heeft de bank dan het aantal vrouwen in die kantoren verdubbeld. Dat had daarna een gunstig effect op de hogere niveaus omdat die vrouwelijke collega's doorgroeiden.

Aanwerving en opleiding

Uit het engagement voor de actie vloeit vanzelf voort dat de organisaties hun personeelsbeleid op een andere manier moe-

ten voeren. In de eerste plaats is het nodig dat de specifieke hr-processen — zoals aanwerving en opleiding — geschikt zijn om een divers werknemersbestand te creëren. Bij het invullen van vacatures hoort dan een aangepaste functiebeschrijving. Ook de waarden van het bedrijf zullen op een andere manier naar voren komen. Het is daarbij belangrijk om het gebruik van beelden aan te passen aan een inclusieve bedrijfscultuur. Er moet aandacht gaan naar de eigen ontwikkeling van de medewerkers, onafhankelijk van hun gender, geartheid of afkomst.

Claire Godding: "Ik vind het opvallend dat de vrouwen in de financiële sector vaak toevallig in een bank of verzekeringsmaatschappij aan de slag gaan. Het imago van de sector is hoe dan ook heel mannelijk en blank. Maar de vrouwen ontdekken dan tijdens hun loopbaan dat er heel wat verschillende en uitdagende functies zijn waarin ze carrière kunnen maken. Maar het is wel nodig om dat beeld aan te passen."

Sectoraanpak

Zij denkt daarbij dat een sectoraanpak heel gunstig kan zijn. De overeenkomsten tussen de organisaties zullen groot zijn, zodat een gemeenschappelijke aanpak mogelijk is. Banken en verzekeringsmaatschappijen kunnen leren uit elkaars ervaringen en best practices overnemen. Wat werkt bij de ene, zal vast ook resultaat boeken bij de andere. "Ik denk dat op een vergelijkbare manier andere sectoren deze aanpak zouden kunnen gebruiken. Kmo's kunnen van elkaar leren, maar ook supermarktketens of ziekenhuizen. Onlangs is er zo een samenwerkingsverband gecreëerd tussen de VUB en de ULB, de Vlaamse en Franstalige universiteiten in Brussel."

Tekst: Peter Ooms | Illustratie: Shutterstock | Foto: GF

Charter

Claire Godding was op 5 februari gastspreker tijdens een lunchgesprek bij ETION. Ze tekende er de krijtlijnen voor een stappenplan naar genderdiversiteit binnen een organisatie. Deze aanpak wordt momenteel in de financiële sector toegepast op basis van een charter. Een bedrijf dat het charter ondertekent, dient volgende stappen te nemen:

1. Meet het glazen plafond.
2. Werk een actieplan uit om die specifieke situatie recht te zetten en om diversiteit en inclusie te creëren.
3. Wijs een verantwoordelijke aan.
4. Communiceer over de vooruitgang.

Women in Finance heeft zelf ook twee concrete acties ondernomen in 2019 om de leden te helpen bij hun acties:

1. Een databank met vrouwelijke experts en sprekers in de financiële sector.
2. Een workshop om functiebeschrijvingen 'gender tweetalig' te maken om de beste mannelijke en vrouwelijke kandidaten aan te trekken.

Voor 2020 staan er een heleboel projecten op stapel, waaronder een workshop rond het meten van de *gender pay gap*. (PO)