

April 2021

Stakeholderdialoog Gendergelijkheid

In april 2021 organiseerde ABN AMRO een stakeholderdialoog over gendergelijkheid en de rol van ABN AMRO en financiële instellingen. In totaal namen 13 deelnemers deel aan deze dialoog. Het gaat om personen uit de wetenschap, klanten, investeerders en medewerkers. Een aparte dialoog met het thema gendergelijkheid in beleid, heeft plaatsgevonden met NGO's, FNV en fashionklanten uit de Retail sector.

Aanleiding van de dialogen

Aanleiding van de gesprekken is dat ABN AMRO haar activiteiten op het gebied van gendergelijkheid verder wil ontwikkelen in de volle breedte van de bank. De uitkomsten van deze dialogen geven ABN AMRO inzicht in wat stakeholders belangrijk vinden. Hiermee geeft ABN AMRO verder invulling aan de Women's Empowerment Principles die ze in maart 2020 ondertekende.

Doel van de dialogen

- ▶ Het thema gendergelijkheid beter begrijpen in relatie tot de rol van financiële instellingen en geld
- ▶ Luisteren naar suggesties vanuit de stakeholders om die rol nog beter vorm te geven
- ▶ Het helpen vaststellen van de positie en het beleid van de bank in relatie tot gendergelijkheid

Opzet van de dialogen

De algemene stakeholderdialoog werd geopend door Choy van 't Hooft, CEO van ABN AMRO MeesPierson. Zij zette het belang van het onderwerp gendergelijkheid en het betrekken van stakeholders hierbij neer.

Daarna volgde een keynote van Diana van Maasdijk, co-Founder and CEO van Equileap. Equileap is de leidende aanbieder van gendergelijkheidsdata en inzichten. Equileap heeft een database met 4000 bedrijven over 23 landen. Equileap werkt op basis van een scorecard met 19 criteria. Criteria op de volgende onderwerpen:

- ▶ Gender Balance in Leadership & Workforce
- ▶ Equal Compensation & Work-Life Balance
- ▶ Policies promoting gender equality
- ▶ Commitment, Transparency & Accountability

In het "Equileap 2020 gender Equality report" voor Nederland staat ABN AMRO op plaats 6 (score 58 out of 100)

In de algemene stakeholderdialoog werden de volgende vragen gesteld:

- ▶ Wat betekent gendergelijkheid voor jou?
- ▶ Wat zou gendergelijkheid voor een bank moeten betekenen?
- ▶ Wat zijn je ervaringen bij een bank op dit gebied?
- ▶ Wat zie je in jouw praktijk/omgeving als probleem?
- ▶ Wat kunnen we als bank van jouw praktijk leren?
- ▶ Wat zijn de 3 dingen die we zouden moeten veranderen/aanpakken?
- ▶ Wat betekent goede dienstverlening voor vrouwen?
- ▶ Wanneer zijn we succesvol op dit onderwerp?

De dialoog t.a.v. gendergelijkheid in beleid werd gevoerd op basis van 10 interviews met een vooraf vastgestelde vragenlijst als leidraad.

Conclusies

De conclusies in dit document zijn afgeleid van de observaties van de verschillende dialogen. De soms kritische visies en uitspraken zijn gedaan door de externe deelnemers van de dialogen en hebben als doel de activiteiten en het beleid op het gebied van gendergelijkheid van ABN AMRO te versterken. De stakeholderdialogen werden gevoerd onder de zogenaamde Chatman House rule. Dit betekent dat alle deelnemers vrij gebruik mogen maken van de informatie vergaard tijdens deze dialogen, maar deze informatie niet koppelen aan de identiteit van de deelnemers.

Conclusies algemene stakeholderdialoog

Neerzetten van het nieuwe normaal

Creëer het nieuwe normaal en agendeer het onderwerp gendergelijkheid proactief. Wees je bewust dat dit echt om een culturele verandering gaat. Bedrijfsculturen zijn vaak gebaseerd op een van oudsher mannelijke bedrijfscultuur. Vrouwen passen zich vaak aan deze cultuur aan i.p.v. dat er daadwerkelijk een cultuurverandering plaatsvindt. Naast het cultuuraspect kan een bank ontzettend veel doen om het onderwerp gendergelijkheid te agenderen in de volle breedte van haar mogelijkheden. Binnen het eigen personeelsbestand (niet alleen op topmanagement niveau maar ook qua doorstroom en promotie. Empowerment op elk niveau), maar ook richting (vrouwelijke) klanten, in processen, sollicitatieprocedures, beleid en sponsoring. Laat zien dat je deze verandering echt wilt aangaan als bank en investeer dus ook in de breedste zin van het woord in vrouwen. Hiervoor moet iedereen de "genderbril" opzetten en de bank integraal doorlichten met deze genderlens op. Dan pas zie je het. Zorg dat je werkt aan het verminderen van het masculiene gedrag binnen de bank/financiële sector en zet vrouwelijke rolmodellen neer die het verhaal vertellen. En zorg dat je op die manier aantrekkelijk bent voor vrouwelijk talent.

Dienstverlening aan vrouwelijke klanten

Vrouwen hebben qua financiële dienstverlening simpelweg een andere benadering en bediening nodig. Kennis, meer feminie communicatie (onbewust is er veel ongelijke communicatie), de juiste tone of voice, een persoonlijke benadering en een open en oprechte verbinding zijn hierin essentieel. Focus op bewustwording en opleiding (biastraining) van mannelijke én vrouwelijke medewerkers is belangrijk.

Neem vrouwen serieus als klant (ook de jonge vrouwen met ambitie!) wetende dat het geen homogene groep is. Ieder met eigen behoeftes. Zorg dat je de behoeftes te weten komt en er naar kan handelen door een persoonlijke benadering gebaseerd op vertrouwen en verbinding. Diverse en gelijke vertegenwoordiging in klantteams is voorwaarde. Wellicht zelfs met eigen keuze voor relatie manager. Houdt continue contact met de vrouwelijke klant en ga met ze in gesprek d.m.v. bijvoorbeeld klantpanels. Lever de toegevoegde waarde. Zorg bijvoorbeeld dat je vrouwelijke klanten bewust maakt van hun life cycle in relatie tot financiën. Wat zijn bijvoorbeeld de consequenties van tijdelijke minder werken en welke oplossingen zijn daarvoor. Kijk naar een gerichte aanpak per vrouwelijke doelgroep. Zo hebben veel vrouwen kleine bedrijven die een eigen financiële aanpak nodig hebben.

Succesvol als?

Zet targets en zorg dat je duidelijk kunt meten. Een ambitie neerzetten op de Equileap index is hierin een mogelijkheid. Dit kan in een hogere score per jaar of bv top 5 binnen x jaar. Alle activiteiten op het gebied van gendergelijkheid moeten dát effect hebben dat het op een gegeven moment geen thema meer is. In het streven naar een inclusieve maatschappij is het soms tijdelijk nodig meer focus te leggen op een bepaalde groep, zoals vrouwen. De empowerment van vrouwen is dan ook niet exclusief maar complementair en inclusief. Zorg dat alle stakeholders herkennen en erkennen dat ABN AMRO hier een duidelijke positie in inneemt en zorg dat alle stakeholders het onderwerp gendergelijkheid omarmen. Uiteindelijk gaat het over het creëren van het nieuwe normaal!

Conclusies stakeholderdialoog gendergelijkheid in beleid

Negatieve impact op mensenrechten in de zakelijke wereld zijn niet genderneutraal. Bepaalde zakelijke activiteiten kunnen leiden tot gender gerelateerde schendingen van mensenrechten en discriminatie. Vrouwen worden op een andere, vaak disproportionele manier geraakt in hun mensenrechten dan mannen. Dit kan invloed hebben op hun economische onafhankelijkheid, toegang tot land, recht op waardig werk, onbetaalde zorgverantwoordelijkheden en gender gerelateerd geweld. Hierbij lopen vrouwen tegen muren aan als het gaat om toegang tot remedy. Het tekenen van de Women's Empowerment Principles betekent dat ABN AMRO haar verantwoordelijkheid neemt op het gebied van gender gerelateerde mensenrechtenschendingen. Dit geldt ook voor de verantwoordelijkheid ten aanzien van de ketens van haar zakelijke relaties. Samen met stakeholders kijkt ABN AMRO hoe hier zo goed mogelijk invulling aan kan worden gegeven met eerste focus op de maakindustrie aangezien deze bekend staat om het hoge risico op mensenrechtenschendingen,

zoals gedwongen arbeid, uitbuiting, slechte werkomstandigheden, onveilige omgeving en het gebrek aan vrijheid van vereniging. Met name bij productie in lage loon landen. Daarnaast is het overgrote deel van de arbeiders in de maakindustrie vrouw.

Input voor kredietbeleid

Gendercriteria zijn belangrijk om inzichtelijk te krijgen hoe bedrijven omgaan met genderverschillen als het gaat om mensenrechten. Hebben ze inzichtelijk wat risico's zijn? En hoe worden deze risico's gemitigeerd? Welk beleid of processen heeft de kledingretailer of textielabrikant om ervoor te zorgen dat gender gerelateerde mensenrechten worden gewaarborgd? Hoe wordt bijvoorbeeld omgegaan met zwangerschapsverlof, seksuele intimidatie en gender gerelateerd geweld? Zijn arbeiders in staat klachten hierover in te dienen? En hoe ziet de retailer erop toe dat dit bij de fabrieken waar kleding wordt ingekocht gebeurt?

Indicatoren

Voor de juiste aanpak vanuit de bank moeten indicatoren van verantwoorde omgang met gender worden opgenomen in het beleid. Drie mogelijke indicatoren zijn als volgt:

1. Een effectief klachtenmechanisme. Dit betekent dat de klant moet kunnen toelichten op welke manier arbeiders klachten over arbeidsvoorwaarden en -omstandigheden kunnen indienen. En, nog belangrijker, hoe hier door de werkgever mee wordt omgegaan. Een telefoonnummer op de website is niet genoeg, dit telefoonnummer moet veilig en anoniem zijn en makkelijk vindbaar voor de arbeiders. Verantwoorde omgang met klachten wordt bepaald door registratie van de klachten en vormen van **remedy** die de klant haar arbeider biedt.
2. Inzicht in genderverschillen ten aanzien van arbeidsvoorwaarden. Dit betekent dat de klant moet kunnen toelichten op welke manier er wordt omgegaan met genderspecifieke arbeidsvoorwaarden zoals het recht op zwangerschapsverlof en het behouden van de baan bij zwangerschap. De klant moet kunnen aantonen dat hier op een verantwoorde manier mee wordt omgegaan, bijvoorbeeld door middel van procesbeschrijving of beleidsstukken.
3. Inzicht in genderverschillen ten aanzien van arbeidsomstandigheden. Dit betekent dat de klant moet kunnen toelichten op welke manier het omgaat met genderverschillen in arbeidsomstandigheden. Hierbij kan het gaan om (seksuele) intimidatie en gender gerelateerd geweld op de werkvloer. Maar bijvoorbeeld ook over het aantal momenten dat vrouwelijke arbeiders naar het toilet mogen tijdens hun werk en wat gedaan wordt om een veilige werkomgeving te stimuleren. De klant moet kunnen aantonen dat hier op een verantwoorde manier mee wordt omgegaan, bijvoorbeeld door middel van procesbeschrijving of beleidsstukken.