

## DIVERSITEIT IN ALLE VERSCHIJNINGSVORMEN IS EEN VERRIJKING

In dit Rembrandt-jaar zijn we ons dubbel en dwars bewust van de kracht van veelkleurigheid. Hoe diverser het aanbod van kleuren en mogelijkheden om te mengen op het palet van de meesterschilder, hoe meer kleurschakeringen er ontstaan en hoe dichter deze de werkelijkheid kan benaderen. Zo is het ook in het werkzame leven.

Diversiteit in al haar verschijningsvormen is een verrijking van de bankensector. We kunnen nog beter scoren als het gaat om meer vrouwen in

de top en culturele diversiteit. Dat bij enkele grote banken netwerken zijn opgericht voor collega's met een LHBTI-achtergrond (lesbische vrouwen, homoseksuele mannen, biseksuelen, transgenders en intersekse personen) draagt bij aan een veilige werkplek voor iedereen.

Ik ben het eens met voorzitter Mariëtte Hamer van de Sociaal-Economische Raad die in dit themanummer zegt dat diversiteit positief kan uitwerken op 'innovatie, creativiteit, sociale verantwoordelijkheid, reputatie en besluitvorming'. Klanten waarderen diversiteit in hun contact met de bank en banken kunnen als grote bedrijven meehelpen werk te maken van dit maatschappelijke vraagstuk.

Hoogleraar diversiteit Halleh Ghorashi verwoordt het mooi in dit nummer: in plaats van ons te fixeren op het anders zijn van collega's, zouden we dat juist moeten 'omarmen'. En collega Daphne De Kluis van ABN AMRO vertelt dat zij tot het inzicht is gekomen dat niet iedereen die dat wil er wel komt. Soms moet je het lot dus een handje helpen.

Dat vraagt om positieve actie. Mariëtte Hamer prijst het initiatief van enkele grote banken om gender- en culturele diversiteit hoog op hun agenda hebben. In dit nummer kunt u ook lezen over het mentoringprogramma voor culturele diversiteit in de top, opgezet door Stichting Talent aan de Top. Gesprekken met een mentor maakt medewerkers met een niet-westerse achtergrond vaak nog zelfbewuster en dat is een belangrijke sleutel naar succes.

Het percentage vrouwelijke bestuurders bij banken lag vorig jaar op 26 procent. Het percentage vrouwelijke senior managers bedroeg circa 28 procent. Kijkend naar de executive en managementboards en de Raden van Commissarissen van de vier grootbanken dan bedragen de percentages vrouwen 30 à 40 procent. Er zit dus schot in de zaak. Van onze NVB-commissies en platforms heeft 30 procent een vrouwelijke voorzitter.

Laten we doorgaan op die weg en zo met elkaar werken aan een veelkleurig meesterstuk.

*Chris Buijink*

Voorzitter Nederlandse Vereniging van Banken

## COLOFON

### Redactieadres

Gustav Mahlerplein 29-35,  
1082 MS Amsterdam  
Postbus 7400,  
1007 JK Amsterdam  
020 550 2888  
info@nvb.nl

### Eindredactie

Hanan Laghmouchi, Bart van Leeuwen

### Redactie

Mireille Reijs, Maurits de Nerée tot Babberich,  
Paul van Kempen, Ivo Bolluijt, Geert Gladdines,  
Jelle Wijkstra, Mark van Limburg, Agnieta van  
der Plaat, Robert Jan Prins

### Fotografie

Sanne Bas, Umar Chaudry, Yvonne Compier,  
David van Dam, Marcel Molle, Hanny Verhoeven,  
Betsie van Ojik, DNB Communicatie

### Vormgeving

Yardmen bv, Amsterdam