

CHARTER “GENDERDIVERSITEIT IN DE FINANCIËLE SECTOR”

BELOFTE VOOR GENDEREVENWICHT IN DE FINANCIËLE DIENSTENSECTOR IN BELGIË

Om eerlijkheid en gelijke kansen voor mannen en vrouwen in de Belgische financiële sector te garanderen, moeten we de bewustwording vergroten en acties ondernemen om te zorgen voor genderevenwicht op alle niveaus in onze sector en om de inclusieve cultuur te koesteren die nodig is om dat evenwicht te ondersteunen.

In België wordt slechts 25% van de leidinggevende functies in de financiële sector bekleed door vrouwen. Ondanks verschillende overheidsvoorschriften - op nationaal¹ en Europees niveau ²- die bedoeld zijn om vrouwen te helpen de bedrijfs ladder op te klimmen, is de situatie in de raden van bestuur gelijkaardig (bron: Febelfin).

Wij zijn ervan overtuigd dat samenwerking, groepsinspanningen en het elkaar aanvullende talent van mannelijke en vrouwelijke individuen de financiële instellingen in staat zullen stellen om de vruchten te plukken van waardevolle collectieve intelligentie.

Het bevorderen van genderevenwicht is ook een effectieve motor voor inclusief leiderschap, waarbij rekening wordt gehouden met de stemmen en bijdragen van alle belanghebbenden om optimale resultaten te behalen, maatschappelijk verantwoord ondernemen te bevorderen en de bedrijfsresultaten te verbeteren.

Tenslotte zijn organisaties die genderdiversiteit opnemen in hun strategische visie en bedrijfsorganisatie beter in staat om toptalent te behouden, zijn ze aantrekkelijker voor nieuwe talenten en bouwen ze geloofwaardigheid en respect op, waardoor talent een concurrentievoordeel wordt.

In dit Charter wordt de ambitie weerspiegeld van de ondertekenende bedrijven om samen te werken om een genderevenwicht te bereiken op alle niveaus van de financiële sector. De ondertekenende bedrijven verbinden zich ertoe doelstellingen te bepalen, concrete actie te ondernemen en positieve streefcijfers in dit verband vast te leggen.

¹ Bv. de Quotawet van 2011 waarin wordt bepaald dat ten minste één derde van de leden van de raad van bestuur van staatsbedrijven en beursgenoteerde ondernemingen van een ander geslacht is dan dat van de overige leden.

² Bv. Richtlijn 2006/54/EG van het Europees Parlement en de Raad van 5 juli 2006 betreffende de toepassing van het beginsel van gelijke kansen en gelijke behandeling van mannen en vrouwen in arbeid en beroep.

Met de ondertekening van dit Charter zullen alle ondertekenende bedrijven:

- glazen plafonds vaststellen (niveaus waarop het bedrijf meer vrouwen verliest);
- de doorstroom van vrouwen naar hogere functies in de financiële sector ondersteunen en daarom interne doelstellingen voor genderevenwicht vastleggen- in de vorm van zelfgekozen streefcijfers - om de onevenwichtigheden geleidelijk terug te dringen, met de nadruk op het directieniveau en het middenkader;
- de vooruitgang m.b.t de doelstellingen meten;
- de vooruitgang m.b.t. genderevenwicht op verschillende niveaus delen en initiatieven voor genderevenwicht meedelen aan Wo.Men in Finance;
- verschillende banen voor opvolging ontwikkelen om een sterke talentpijplijn tot aan het bestuursniveau te waarborgen;
- een diversiteits-, gelijkheids- en inclusiestrategie die mikt op resultaten op alle niveaus van de organisatie bekendmaken en promoten;
- rekening houden met hun eigen uitgangspunt, indachtig dat andere bedrijven binnen de sector zich op verschillende niveaus kunnen bevinden en verschillende strategieën hebben;
- ervoor zorgen dat het engagement door de top van de organisatie wordt gedragen;
- zich ertoe verbinden mogelijke belemmeringen en best practices vast te stellen en uit te wisselen om de vooruitgang van vrouwen te verbeteren;
- overwegen een diversiteitsmanager en/of deskundige(n) op het gebied van genderevenwicht aan te stellen, indien deze functies nog niet bestaan.

Als deelnemende instelling, ga u akkoord met:

- ❖ Al de vermelde punten in het Charter,
- ❖ Een jaarlijkse vergoeding afhankelijk van de grootte van de instelling, om Wo.Men in Finance in staat te stellen tools en activiteiten te ontwikkelen voor de leden.
 - Deze vergoeding wordt berekend op basis van het aantal werknemers die in België in uw bedrijf zijn tewerkgesteld.
 - Minder dan 250 werknemers: € 1100/jaar
 - Tussen 250 en 500 werknemers: € 2750/jaar
 - Meer dan 500 werknemers: € 5500/jaar

De voordelen van lid te zijn van Wo.Men in Finance zijn:

- ons jaarlijks event (voor alle werknemers)
- ons jaarlijks ontbijt voor CEO's
- onze jaarlijkse sessie voor HRDirectors
- de workshops die we jaarlijks organiseren (sommige online, andere fysiek) over verschillende thema's, gaande van hoe AI gebruiken op een inclusieve manier tot hoe werknemersgroepen opzetten, over de preventie van seksisme, over inclusieve vacatures, ...
- gratis advies (in-house training of presentatie, een vacature inclusiever maken, KPI's inzake genderinclusie evalueren, ...) afhankelijk van de beschikbaarheid
- u ontvangt een eigen benchmarkingrapport, waarin uw resultaten m.b.t. genderinclusie worden vergeleken met die van de sector, inclusief advies op maat
- co-animatie van een eerste in-house event om Wo.Men in Finance voor te stellen
- toegang tot onze toolkits
- deelname aan één van onze 6 werkgroepen
- toegang tot onze databank van DEI-experten
- uitwisseling van best practices met andere leden van het netwerk
- toegang tot ons jaarverslag, onze Algemene Vergadering en Adviesraad

Naam van de instelling:.....

Naam van de ondertekenende persoon:

Functie van de ondertekenende persoon:

Naam & e-mailadres van de contactpersoon:

Datum en locatie:.....

Handtekening :

Het Wo.Men in Finance team verheugt zich omdat uw bedrijf zich aansluit bij ons engagement dat focust op diversiteit, gelijkheid en inclusie. En dat samen met onze huidige leden die al 90% van de financiële sector vertegenwoordigen.