

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 niveau² - die bedoeld zijn om vrouwen te helpen de bedrijfsladder 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 stellen.

Met de ondertekening van dit Charter zullen alle ondertekenende bedrijven:

- de doorstroom van vrouwen naar hogere functies in de financiële sector ondersteunen en daarom interne doelstellingen voor genderevenwicht vaststellen - in de vorm van zelfgekozen streefcijfers - om de onevenwichtigheden geleidelijk terug te dringen, met de nadruk op het directieniveau en het middenkader;
- instrumenten creëren om de vooruitgang m.b.t de doelstellingen te meten;

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.

- de vooruitgang m.b.t. de doelstellingen jaarlijks bekendmaken om meer transparantie en aansprakelijkheid te stimuleren;
- verscheidene reservebanken voor opvolging aanleggen om te zorgen voor een sterke doorstroom van talent naar het bestuursniveau;
- een diversiteitsstrategie 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 beste praktijken 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.