

CHARTER « LA DIVERSITE DES GENRES EN FINANCE »

UN ENGAGEMENT POUR L'ÉQUILIBRE DES GENRES DANS LE SECTEUR DES SERVICES FINANCIERS EN BELGIQUE

Afin de garantir l'équité et l'égalité des chances des hommes et des femmes dans le secteur financier belge, nous devons prendre des initiatives de sensibilisation et des mesures destinées à assurer l'équilibre des genres à tous les niveaux de notre secteur et à favoriser la culture inclusive qui doit lui servir de terreau.

En Belgique, seuls 25 % des postes de direction dans le secteur financier sont occupés par des femmes. En dépit des diverses réglementations gouvernementales - aux niveaux national¹ et européen² - visant à aider les femmes à gravir les échelons de l'entreprise, la situation dans le cadre des Conseils d'Administration est similaire (source : Febelfin).

Nous sommes convaincu-e-s que la collaboration, les efforts collectifs et les talents complémentaires des hommes et des femmes permettront aux institutions financières de tirer le meilleur parti d'une intelligence collective précieuse.

Promouvoir l'équilibre des genres est également un catalyseur efficace du leadership inclusif, où les voix et les contributions de toutes les parties prenantes sont prises en compte pour optimiser les résultats et promouvoir la responsabilité sociétale des entreprises.

Enfin, et c'est important, les organisations qui intègrent la diversité des genres dans leur vision stratégique et leur organisation d'entreprise sont mieux à même de retenir les talents d'exception, d'attirer de nouveaux talents et de renforcer la crédibilité et le respect, transformant ainsi le talent en avantage concurrentiel.

Cette Charte reflète l'aspiration des entreprises signataires à travailler ensemble pour atteindre l'équilibre des genres à tous les niveaux du secteur des services financiers. Les entreprises signataires s'engagent à fixer des objectifs, à prendre des mesures concrètes et à définir des actions positives dans ce cadre.

¹ Par ex. la Loi relative aux quotas de genre dans les Conseils d'Administration de 2011 qui stipule qu'un tiers au moins des membres du Conseil d'Administration des entreprises publiques et des sociétés cotées « sont de sexe différent de celui des autres membres ».

² Par ex. la Directive 2006/54/CE du Parlement européen et du Conseil du 5 juillet 2006 relative à la mise en œuvre du principe de l'égalité des chances et de l'égalité de traitement entre hommes et femmes en matière d'emploi et de travail.

En signant cette Charte, chaque entreprise s'engage à :

- identifier les plafonds de verre (niveaux auxquels l'entreprise perd le plus de femmes);
- soutenir la progression des femmes vers des postes de direction dans le secteur financier et définir à cet effet des objectifs internes en terme d'équilibre des genres - sous forme d'objectifs définis par l'entreprise elle-même - afin de réduire progressivement les déséquilibres, en se concentrant sur le niveau de la direction et du management intermédiaire;
- mesurer les progrès réalisés par rapport aux objectifs fixés;
- communiquer les progrès réalisés sur la question des genres à différents niveaux et ses initiatives en matière d'égalité entre les genres avec Wo.Men in Finance;
- mettre en place un plan de succession diversifié afin d'assurer un flux soutenu de talents vers le niveau du Conseil d'Administration;
- annoncer et promouvoir une politique de diversité, d'équité et d'inclusion avec des objectifs concrets à tous les niveaux de l'organisation;
- prendre en compte son point de départ, en reconnaissant que d'autres entreprises du secteur peuvent se situer à des niveaux différents et avoir des stratégies différentes;
- s'assurer que l'engagement lié à la diversité des genres est aussi pris en considération au niveau de la direction;
- s'engager à identifier et partager les obstacles potentiels et les meilleures pratiques afin d'améliorer la progression des femmes;
- envisager la désignation d'un-e *diversity manager* et/ou d'un-e (ou d') expert-e(s) en matière d'équilibre des genres, si ces fonctions n'existent pas encore.

En tant que membre, vous marquez votre accord sur :

- ❖ Tous les points mentionnés dans la Charte,
- ❖ Une cotisation annuelle en fonction de la taille de l'institution, permettant à Wo.Men in Finance de développer des outils et des activités pour ses membres.
 - Cette cotisation sera calculée sur base du nombres de personnes employées dans votre entreprise en Belgique.
 - Moins de 250 personnes employées : 1100 EUR/an
 - Entre 250 et 500 personnes employées: 2750 EUR/an
 - Plus de 500 personnes employées : 5500 EUR/an

Les avantages d'être membre de Wo.Men in Finance sont :

- notre événement annuel (pour tout le personnel)
- notre petit-déjeuner annuel pour les CEOs
- notre session annuelle pour les directeurs et les directrices des ressources humaines
- nos ateliers organisés chaque année (certains en ligne, d'autres en présentiel) sur des thèmes variés allant de l'utilisation inclusive de l'IA à la création d'un network pour le personnel, en passant par la prévention du sexisme ou les offres d'emploi inclusives...
- accompagnement gratuit (adaptation d'une offre d'emploi pour la rendre plus inclusive, examen de vos indicateurs KPI en matière de genre, ...) en fonction de la disponibilité
- réception d'un rapport personnalisé d'analyse comparative, examinant vos résultats en matière de genre à ceux du secteur, avec des conseils sur mesure
- l'accès à notre boîte à outils « Inclusion in Finance »
- l'accès à toutes nos autres ressources faites sur mesure pour nos membres
- la participation à l'un de nos 6 groupes de travail
- l'accès à notre base de données d'experts et expertes DEI
- l'échange de bonnes pratiques avec les autres membres de WIF
- l'accès à notre rapport annuel, à l'Assemblée générale et au Conseil consultatif

Nom de l'entreprise :

Nom du ou de la signataire:

Position du ou de la signataire :

Nom et e-mail de la personne de contact:

Date et lieu:

Signature:

L'équipe de Wo.Men in Finance est ravie que votre institution rejoigne son engagement en matière de diversité, d'équité et d'inclusion, aux côtés de ses membres actuels qui représentent déjà 90% du secteur financier.