

CHARTRE « 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 convaincus 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, promouvoir la responsabilité sociétale des entreprises et améliorer les résultats d'exploitation.

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.

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

- soutenir la progression des femmes vers des postes de direction dans le secteur financier et définir à cet effet des objectifs internes en termes d'équilibre des genres - sous forme d'objectifs

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.

chiffrés définis par l'entreprise elle-même - afin de réduire progressivement les déséquilibres, en se concentrant sur le niveau exécutif et intermédiaire ;

- créer des outils afin de mesurer les progrès réalisés par rapport aux objectifs fixés ;
- communiquer chaque année les progrès réalisés par rapport aux objectifs afin d'améliorer la transparence et la responsabilisation ;
- prévoir différents réservoirs de talents afin d'assurer un flux constant vers le niveau supérieur ;
- annoncer et promouvoir une politique de diversité visant des objectifs à tous les niveaux de l'organisation ;
- prendre en compte leur propre point de départ, en admettant que d'autres entreprises du secteur se situent à des niveaux différents et puissent avoir des stratégies différentes ;
- s'assurer que l'engagement est pris au sommet de leur propre organisation ;
- s'engager à déterminer et partager les obstacles potentiels et les meilleures pratiques afin d'améliorer la progression des femmes ;
- envisager la désignation d'un *diversity manager* et/ou d'un (ou d') expert(s) en matière d'équilibre des genres, si ces fonctions n'existent pas encore.