

CHARTER

Diversity, equity
& inclusion

Mei 2023

We zijn er voor je. **ethias**

CHARTER

Diversity, equity & inclusion

Het bevorderen van pluralisme en het nastreven van diversiteit binnen onze onderneming, zijn een noodzaak voor ons succes en een sleutel tot groei.

Daarom zet Ethias zich in voor de bevordering van een inclusieve cultuur binnen haar organisatie door een werkomgeving en -cultuur te creëren waarin alle verschillen worden gewaardeerd, gerespecteerd en zonder vooringenomenheid gebruikt. Een diverse werkcontext zorgt voor een mix van perspectieven en bevordert prestaties en innovatie.

Met dit Diversiteitscharter willen wij blijk geven van ons engagement voor de gelijkheid tussen gender alsook voor de culturele, etnische en sociale diversiteit binnen onze maatschappij. Het verbod van elke vorm van discriminatie alsook het gelijkekansenbeginsel staan reeds uitdrukkelijk vermeld in de Sociaal-Ethische Code van Ethias. Het Charter heeft evenwel tot doel dergelijke principes te herbevestigen door deze te verdiepen en er concreet gestalte aan te geven.

Visie

Bij Ethias zijn we ervan overtuigd dat diversiteit de basis is van een succesvolle samenleving, waar iedereen erbij hoort en gewaardeerd wordt om zijn verschillen.

Wij engageren ons om te investeren in een cultuur van inclusief leiderschap en samenhang. Omdat diversiteit niet oppervlakkig is, maar vele aspecten van identiteit elkaar hierin kruisen, kiezen wij er bewust voor om ons te focussen op 4 pijlers zodat we gerichte acties kunnen nemen.



Gender:

vrouwen empoweren en gendergelijkheid bereiken op alle niveaus

Culture D&I:

evenwichtige vertegenwoordiging van verschillende achtergronden en talen op alle niveaus bereiken

Generational inclusion:

Stimuleren van de samenwerking tussen verschillende generaties

Disability inclusion:

Iedereen de kans geven om de regie over hun leven zo veel mogelijk in eigen handen te kunnen nemen

Principes

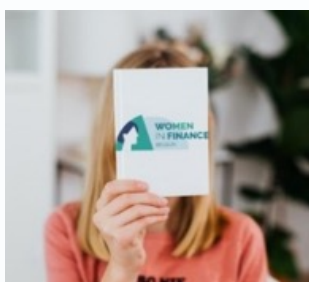
Het is noodzakelijk om een werkomgeving te creëren die iedereen verwelkomt, respecteert en ondersteunt. Daarom hebben wij 6 principes gedefinieerd die ons in staat zullen stellen om aan onze diverse toekomst te bouwen.

1. We leven het non-discriminatiebeginsel in al zijn vormen na en bevorderen dit in alle fasen van het humanresourcesbeheer
2. We verrijken de sociale dialoog binnen de onderneming door het bevorderen van de meningsuiting bij de verschillende spelers over de discriminatiethematiek in een klimaat van vertrouwen, tolerantie en openheid
3. We behandelen DE&I als een bedrijfsprioriteit, we stellen doelen om leiders verantwoordelijk te houden en informeren onze stakeholders over dit engagement en onze resultaten.
4. Wij meten jaarlijks onze vooruitgang op het gebied van DE&I door middel van een medewerkersenquête.
5. Wij verankeren culturele en gender DE&I in onze mentorprogramma's.
6. Wij creëren en organiseren bewustmakingssessies voor al onze medewerkers over DE&I.

Onze bijdrage aan de Sustainable Development Goals (SDG's)



Focus op enkele acties:



Women in Finance

Op 17 juni 2019 ondertekenden een aantal Belgische financiële ondernemingen dit charter. Ethias was als maatschappelijk verantwoorde verzekeraar bij de eerste ondertekenaars.

Young Talent

Via dit programma, geven we jongeren binnen Ethias de kans om de competenties van de toekomst te ontdekken en deze verder te ontwikkelen. Het programma geeft hen de mogelijkheid om hun perspectieven te verruimen in lijn met de strategie van Ethias (innovatie, digitalisering, klantgerichtheid)



DUO for a job

Via DUO for a JOB, Mentoring@Work en Be.Face geven we collega's de kans om mensen te begeleiden die moeilijker hun weg op de arbeidsmarkt vinden. Dankzij hun ervaring kunnen zij hen adviseren en motiveren (mentor).

Onze KPI's:

Gender

- % M/V/X op totale populatie
- % M/V/X in management posities
- % M/V/X in mentorrol (op totaal mentors)
- % Deelname opleidingen M/V/X
- % M/V/X in beslissingsorganen (DC, RvB, OR)
- Pay Equity M/V/X

Culture

- % medewerkers Ha/Lg op totale populatie
- % NL/FR in DC

Disability

- % absenteïsme
- Succes-ratio re-integratie

Generation

- Leeftijdsverdeling van de totale populatie
- % instroom per leeftijdsgroep (op totale instroom)
- % uitstroom per leeftijdsgroep (op totale uitstroom)